

# PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU : TINJAUAN DARI PERSPEKTIF JURIDIS SOSIOLOGIS-REFLEKTIF KRITIS

Djoko Heroe Soewono<sup>1</sup>

Abstarkto

Indonesia sebagai negara hukum menempatkan *equality before the law* dan the *rule of law* sebagai asas hukum, namun prinsip ini belum secara konsisten diikuti hukum (baca : undang-undang) yang konon bernilai keadilan. Keperpihakan hukum kepada pengusaha terlihat dari norma serta penerapan sanksi hukum, khususnya mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, karena itu diperlukan keterlibatan pihak pemerintah sebagai pelaksana fungsi pengawasan dan penindakan polisional dalam rangka tegaknya hukum dan keadilan sesuai prinsip tersebut.

## **Keywords :**

Konstruksi Hukum, Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Penegakan Hukum

## **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia sebagai negara hukum diatur di dalam Pasal 1 (3) Undang-Undang Dasar 1945. Pernyataan ini mengandung arti bahwa penyelenggara negara dan rakyat wajib mematuhi hukum. Hal ini berlaku pula bagi pelaku ekonomi (bisnis) terutama sektor formal maupun informal, khususnya para pelaku yang terikat dalam perjanjian kerja meliputi pula, apakah melalui penyedia jasa maupun pengguna jasa dalam (satu) perusahaan.

Indonesia sebagai penganut aliran kesejahteraan sangat memperhatikan hak hidup warga negaranya, seperti hak atas pekerjaan, hak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, hak penghidupan yang layak, maupun hak perlindungan kepastian hukum dan keadilan dalam jaminan sosial tenaga kerja, dan bebas perlakuan yang bersifat diskriminatif. Hak hidup ini secara eksplisit diatur dalam konstitusi (Undang-Undang Dasar 1945).

Hak hidup yang bersifat mendasar ini, lebih lanjut diatur dalam ketentuan Pasal 4, juncto Pasal 5, juncto Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak hidup ini tidak dapat terlepas dari ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa : Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan ketentuan ini merupakan landasan yang bersifat filosofis mengenai hakikat hukum,<sup>2</sup> khususnya perjanjian kerja waktu tertentu dalam hukum ketenagakerjaan.

---

<sup>1</sup> Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Kadiri

<sup>2</sup> Menurut doktrin tradisional bahwa hukum merupakan sarana untuk mewujudkan peraturan yang adil berdasar pertimbangan bahwa semua orang ingin mewujudkan peraturan yang adil dengan

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja ini harus dibuat secara tertulis dan terhadap pelanggaran ketentuan ini, berakibat perjanjian kerja waktu tertentu ini berubah sifatnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis dan tanpa ada persyaratan masa percobaan. Jika dalam PKWT tetap menyantumkan klausula yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dimaksud ada masa percobaannya, maka perjanjian tersebut khususnya pernyataan mengenai persyaratan masa percobaan kerja dianggap tidak ada (batal demi hukum), namun akta perjanjian kerjanya sendiri tetap sah berlaku.

PKWT, dibuat serta diberlakukan untuk pekerjaan tertentu yang kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pernyataan ini secara limitatif dan tersurat sebagaimana bunyi ketentuan Pasal 56 (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa : perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut termaktub dalam ketentuan pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, yang menurut jenis serta sifat, atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni paling lama 3 (tiga) tahun, atau pekerjaan yang bersifat musiman, dan bukanlah pekerjaan bersifat tetap. Kecenderungan perusahaan sebagai pengguna dalam memahami ketentuan ini tidak berstandar pada kaidah hukum normatif, melainkan lebih berpotensi kepada kepentingan bisnis semata. Hal ini dimungkinkan mengingat konstruksi hukum yang termaksud dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2a), kurang memberikan kejelasan yang cukup, yakni : "Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu", hal ini memberi potensi penafsiran yang luas, di mana ketentuan Pasal 56 ayat (2a), tidak mempermasalahkan, apakah pekerjaan bersifat tetap, atau tidak tetap, hal ini dapat menimbulkan ketidak-pastian hukum. Penafsiran yang luas ini, sering dipergunakan pengusaha atau majikan untuk menjustifikasi (membenarkan) alasan mengapa yang bersangkutan (pengusaha/ majikan) menggunakan model perjanjian kerja tersebut.

Pemahaman PKWT, cenderung diartikan tidak sebatas apa yang secara limitatif dimaksud dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2), dan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melainkan lebih luas definisinya, yakni perjanjian kerja pada umumnya, tanpa pembatasan sebagaimana

---

pembentukan undang-undang sesuai keadilan (Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta, 1990, Kanisius, h. 73-75). Menurut aliran modern, hukum adalah undang-undang, dan undang-undang yang adil dan tidak adil (kepastian hukum) dianggap mempunyai nilai yang sama kuat. Jika timbul benturan antara keadilan dengan kepastian hukum, maka lebih domein kepastian hukum (*Ibid.* h. 49).

dimaksud ketentuan tersebut. Dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, telah dijelaskan bahwa apa yang dimaksud pekerjaan bersifat musiman, adalah pekerjaan atas dasar (tergantung) cuaca, dan/atau kondisi tertentu, bukan pekerjaan pada umumnya yang bersifat tetap (tidak tergantung pada cuaca dan/ atau kondisi tertentu).

Dewasa ini, perusahaan yang bergerak dibidang bisnis serta pelayanan umum, seperti perbankan, telkom, kantor pos dan giro, perusahaan rokok, keramik, dan marmer, dsb, dalam mendefinisikan PKWT, tidak berpijak pada koridor undang-undang, melainkan menurut versi perusahaan sendiri, khususnya untuk kepentingan bisnis, yaitu PKWT, yang sering dimaknai dan identikkan dengan kontrak kerja yang umumnya dipergunakan disegala sektor usaha, tanpa memperhatikan jenis dan sifat usahanya atau kegiatan usaha, apakah pekerjaan bersifat musiman, atau bukan. Di sini ketergantungan atas cuaca, ataupun pekerjaan yang dibutuhkan karena kondisi tertentu, bukan merupakan pertimbangan esensial bagi perusahaan tersebut. Hal ini sebagai pembangkangan dan ketidakpatuhan perusahaan terhadap hukum. Kondisi ini diperparah dengan kurang sigapnya pengawasan serta penegakan hukum dalam melaksanakan undang-undang. Ketidaktegasan terlihat pula pada sanksi hukum, di mana undang-undang tidak mengatur mengenai sanksi nestapa, atau sanksi pidana denda, atau sanksi administratif. Justru yang tampak tersurat dalam undang-undang hanya sanksi hukum yang berwujud perubahan status dari PKWT, ke pola PKWTT.

## **B. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari pemaparan serta pelbagai permasalahan tersebut, baik dalam ranah normatif maupun implementasi, perlu pembahasan permasalahan, dan rekomendasi guna perbaikan norm hukum dan penegakan hukum, dengan rumusan masalah, apakah konstruksi hukum mengenai perjanjian kerja waktu tertentu seperti yang tersurat dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2a), dan Pasal 59 ayat (1) jo, ayat (2) sudah benar ?, dan apakah norma hukum tersebut dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pihak (pengusaha dan pekerja) atau lebih memberi peluang bagi pengusaha sebagai sarana penekan terhadap pekerja dalam hubungan kerja !

## **C. Tujuan Penelitian**

Guna menganalisis konstruksi hukum ketentuan pasal 56 ayat (2a), dan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, apakah kedua ketentuan tersebut, saling berbenturan, atau melengkapi, dan isu bagaimana penerapan hukum dalam rangka penegakan hukum, mengingat tiada sanksi bersifat

nestapa, atau setidaknya sanksi pidana denda atau sanksi administratif. Sebaliknya yang termaktub dalam ketentuan Pasal 57 ayat (2), serta Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya perubahan status dari model perjanjian kerja waktu tertentu, ke model perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan tidak diikuti sanksi tersebut, maka kecenderungan munculnya pelanggaran hukum.

#### **D. Metode Penelitian**

Dalam penulisan karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian hukum empiris,<sup>3</sup> dengan pendekatan juridis-sosiologis, serta dukungan metode normatif,<sup>4</sup>. Penggunaan metode empiris untuk menjelaskan isu mengenai efektifitas hukum sebagai alat kontrol sosial, dan peran penegak hukum dalam pelaksanaan hukum, sedang Juridis Sosiologis sebagai pisau analisis dalam membedah kaidah hukum, apakah norma hukum tersebut saling berbenturan, atau melengkapi satu terhadap ketentuan lainnya, dan apakah kaidah hukum dapat berfungsi secara efektif, serta menciptakan kepastian hukum dan keadilan dalam bidang ketenagakerjaan, atau sebaliknya melahirkan inkonsistensi dan ketidakpastian hukum.

Penggunaan metode penelitian hukum empiris serta dukungan normatif, tidak dapat dihindari, sebab metode tersebut dalam rangkaian saling mendukung, yaitu<sup>5</sup>, Hukum dikonsepsikan sebagai asas moral (keadilan) yang bersifat universal, dan hukum dikonsepsikan sebagai kaidah positif berasaskan kepastian hukum dan ditetapkan oleh institusi yang berwenang, riil serta fungsional, baik dalam proses ketertiban maupun pembentukan perilaku sesuai dengan dinamika masyarakat.

Perspektif reflektif kritis dipergunakan untuk mengevaluasi obyek kajian serta secara berlanjut merenungkan, apakah model perjanjian kerja waktu tertentu masih dapat dipertahankan dalam ikatan hubungan kerja antara pihak pengusaha dengan pekerja, mengingat model perjanjian kerja waktu tertentu berpotensi, serta cenderung menciptakan ketidakpastian hukum serta keadilan masyarakat pekerja,

---

<sup>3</sup> Penelitian hukum empiris, adalah penelitian tentang hukum untuk menganalisa, dan memberikan jawaban atas efektif, atau tidak efektif bekerjanya, baik hukum sebagai substansi kekuatan sosial dalam mempolakan perilaku masyarakat maupun sebagai struktur institusional hukum (pembuat keputusan in concreto yang berkekuasaan). (Soetandyo Wignyosoebroto, Hukum (Paradigma, Metode, dan Dinamika Masalahnya), Elsam dan Huma, Jakarta, 2002, hal. 161-162).

<sup>4</sup> Penelitian hukum normatif yaitu penelitian terhadap norm hukum (hukum kebiasaan, perundang-undangan, jurisprudence), serta asas hukum (Bagir Manan, "Penelitian di Bidang Hukum", Artikel dalam Jurnal Hukum, Puslitbangkum, Unpad, Bandung, No. Perdana : 1-1999, hal. 4, dan hal. 9).

<sup>5</sup> Soetandyo Wignyosoebroto, Penelitian Hukum : Sebuah Tipologi, Majalah, Masyarakat Indonesia, Th. I, No. 2, 1974, hal. 89.

bahkan penggunaan model perjanjian kerja waktu tertentu, secara langsung tidak dipergunakan oleh pengusaha sebagai sarana ikatan kerja dalam hubungan kerja, melainkan telah bergeser ke arah *outsourcing*, yaitu memanfaatkan jasa penyedia pekerja yang dianggap sebagian besar pengusaha lebih menguntungkan, bahkan tingkat efisiensinya cukup tinggi. Di sini perspektif kritis dipahami untuk mengkritisi kaidah hukum yang terkonstruksikan dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (1), dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, serta sanksi hukum yang hanya merubah status dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), ke status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), tanpa sanksi hukum yang bersifat progresif, di mana hukum harus memberi pelayanan terhadap masyarakat pekerja sesuai dengan asas *equality before the law* dan *the rule of law* yang berbasis nilai keadilan.

#### **E. Hasil dan Pembahasan**

Kelaziman dalam ikatan hubungan kerja, selalu diawali dengan sepakat kedua belah pihak, di mana ketentuan yang melandasinya termaktub dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (1320 KUHPerdara). Asas perjanjian kerja ini dibuat berdasar kesepakatan kedua belah pihak sebagai syarat pertama dalam hubungan kerja. Syarat kedua, yakni ada kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, pekerjaan yang diperjanjikan, selain tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun perundang-undangan yang berlaku. Empat syarat tersebut (perjanjian kerja) wajib dipenuhi dalam hubungan kerja. Akibat dari tidak dipenuhinya persyaratan perjanjian kerja, maka membawa konsekuensi batal demi hukum, dan/ atau dapat dibatalkan. Jika pelanggarannya pada unsur sepakat dan kecakapan, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Adapun, jika unsur ketiga, yakni pekerjaan yang diperjanjikan/ ditentukan jenis serta sifatnya dalam perjanjian kerja, dan unsur keempat, yakni tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta perundang-undangan yang berlaku, ternyata bertentangan dengan hukum, maka hal tersebut batal demi hukum. Ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan landasan hukum bagi terbitnya perjanjian kerja pada umumnya.

Perjanjian kerja yang mendasari lahirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja bermuatan hak dan kewajiban sebagai satu syarat yang bersifat imperatif dengan materi pokok, yakni adanya unsur pekerjaan,

upah (atau imbalan dengan bentuk lain), dan perintah.<sup>6</sup> Ketentuan ini berlaku pula untuk model perjanjian kerja waktu tertentu yang bermuatan unsur pekerjaan yang berjenis dan sifat tertentu dengan jangka waktu tertentu.<sup>7</sup>

Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), termaktub dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2), jo. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun demikian pengaturan kedua ketentuan tersebut, mengundang potensi penafsiran yang berbeda. Di mana Pasal 56 ayat (2), tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang diperjanjikan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap atau tidak tetap, khususnya ketentuan Pasal 56 ayat (2a), yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu. Hal ini dapat ditafsirkan (pendekatan) tektual<sup>8</sup> tidak mempersoalkan apakah pekerjaan itu bersifat tetap atau tidak tetap. Ketentuan Pasal 56 ayat (2a), berbeda dengan apa yang termaktub dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1), dan ayat (2), yang menegaskan pelarangan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ketidaktegasan dalam muatan ketentuan tersebut, berdampak pada penggunaan menurut kepentingan pihak tertentu (perusahaan). Ketentuan ini diperparah dengan penjelasan atas pasal dimaksud, yakni cukup jelas. Tanpa ada penjelasan berpotensi terhadap timbulnya ketidakpastian hukum.

Penafsiran terhadap ketentuan Pasal 56 ayat (2a) tidak diartikan sempit, jika memperhatikan perspektif gramatikal,<sup>9</sup> serta sistematis,<sup>10</sup> di mana keberadaan ketentuan tersebut harus dihubungkan dengan Pasal 59 ayat (1), bahwa perjanjian kerja waktu tertentu bersifat sementara dan jangka waktunya ditetapkan, yakni tiga tahun (kurun waktu ini dapat diadakan pembaharuan perjanjian atau perpanjangan jika sebelumnya telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian kerja tersebut), selain itu Pasal 59 ayat (2) melarang adanya pemberlakuan PKWT untuk pekerjaan yang

---

<sup>6</sup> (lihat : Ketentuan Pasal 1 ayat (14), jo. ayat (15), jo. ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>7</sup> Pekerjaan tertentu, yakni pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha/ pemberi kerja, serta jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Namun demikian jika pekerja masih dibutuhkan, maka pola perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbarui paling lama 2 (dua) tahun (Pasal 59 ayat (1b), jo. ayat (6) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali terhadap PKWT, yang bersifat musiman, produk baru, dan kegiatan baru, atau produk tambahan tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian (Kep. 100/ Menakertrans/ 2004)

<sup>8</sup> Penafsiran tektual, identik dengan penafsiran autentik (resmi/ formal), berdasar penjelasan resmi pembentuk undang-undang.

<sup>9</sup> Penafsiran gramatikal menitikberatkan pada tata bahasa/kata-kata/harfiah dalam undang-undang, sesuai maknanya (Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum, Liberty, Yogyakarta, 2001, hal. 57.

<sup>10</sup> Penafsiran sistematis, menitikberatkan pada hubungan antara pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam satu undang-undang, atau dengan undang-undang lainnya (*Ibid.* hal 59).

bersifat tetap. Dengan demikian ketentuan Pasal 59 ayat (1), jo. ayat (2), memberi penegasan bahwa ketentuan Pasal 56 ayat (2a), yang mengatur mengenai jangka waktu PKWT, hanya diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap dan paling lama 3 (tiga) tahun, dan dapat diperpanjang, atau pembaharuan perjanjian selama 2 (dua) tahun.

Dengan penggunaan pelbagai penafsiran tersebut, dapat dijelaskan dan dipahami, bahwa PKWT, hanya dapat dipergunakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap, atau bersifat sementara jangka waktunya. Namun demikian penafsiran ini tidak sepenuhnya dipahami pengusaha, bahkan ada kecenderungan berpotensi melakukan pelanggaran hukum terhadap esensi PKWT. Eronisnya, aturan hukum tidak memberi sanksi pidana maupun administratif terhadap pihak yang melakukan penyimpangan hukum. Di sini hukum hanya memberi wadah bagi para pihak yang merasa dirugikan, dapat memperjuangkan kepentingannya melalui proses gugatan perdata, yakni Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Peselisihan kepentingan ini merupakan sifat dari potret perselisihan dalam hubungan kerja yang disebabkan tidak adanya kesesuaian dan pendapat dalam menafsirkan pembuatan PKWT, apakah untuk pekerjaan bersifat tetap, atau sebaliknya tidak tetap. Namun, jika pihak yang dirugikan (pekerja) tidak berhasrat untuk mengajukan gugatan, hukum hanya memberi sanksi secara sertamerta, yakni perubahan status dari model PKWT, ke model PKWTT. Konsekuensi dari perubahan status tersebut, yakni pekerjaannya bersifat tetap, dan hak pekerja maupun prosedur penyelesaian perselisihan hak serta pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai PKWTT.

Implementasi dari PKWT, cenderung beraneka macam ragam, ada yang mematuhi kehendak hukum, ada pula penyimpangannya terhadap hukum. Kondisi ini disebabkan kurang disiplinnya pihak pengusaha dalam melaksanakan perintah hukum, justru yang tampak adanya potensi pensiasatan terhadap hadirnya hukum. Jika hukum hendak ditegakkan harus memenuhi elemen-elemen sebagai berikut,<sup>11</sup> yakni substansial (kaidah) hukum, struktural (penegak) hukum, kultural hukum dan aspek manajerial (administrasi-pengelolaan) hukum. Keempat unsur tersebut wajib bergerak secara bersama-sama dan seirama. Ketimpangan salah satu aspek akan berdampak terhadap efektif dan tidaknya gerak hukum. Selain itu aspek lain dapat diikutkan dalam mewujudkan tegaknya hubungan kerja, yakni melalui pendekatan

---

<sup>11</sup> A. Mukhtie Fadjar, Keprihatinan Memudarnya Penegakan Hukum Dan Kewibawaan Hukum Di Indonesia : Suatu Refleksi Kritis Provokatif, Buletin Forum Doktor, Malang, Edisi Ke-2, 2011, hl. 5.

ajaran Pancasila,<sup>12</sup> *Pertama*, bahwa pekerja dan pengusaha harus menerima serta percaya, segala yang dimiliki sebagai amanah dari Allah untuk dapat dimanfaatkan bagi kepentingan masyarakat, serta pengabdian terhadap bangsa-negara. *Kedua*, pekerja dan pengusaha mempunyai ikatan timbal balik serta bernilai kemanusiaan, cinta terhadap kebersamaan yang memiliki kepribadian, kehormatan, serta harga diri. *Ketiga*, tidak ada diskriminasi golongan, sara, agama, dan tidak membedakan antara pria dan wanita dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. *Keempat*, pekerja dan pengusaha harus saling membantu serta berupaya mencari persesuaian paham, mengutamakan musyawarah dalam membuat putusan bagi kepentingan bersama. *Kelima*, pekerja maupun pengusaha harus selalu berupaya memperbaiki kondisi kerja, dan peningkatan kesejahteraan. Selain itu setiap orang harus menerima imbalan atau penghargaan sesuai peran dan kemampuannya.

Sinyalemen pelbagai perusahaan yang bergerak dibidang bisnis sangat sarat penyimpangan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan kecenderungan pelanggaran hukum ini melibatkan pelayanan perbankan, dan perusahaan yang bergerak disektor non perbankan. Umumnya para pekerja yang berpayung PKWT, khususnya diperbankan ditempatkan pada bagian kasir (teller), sedang pekerja non perbankan, seperti perusahaan marmer ditempatkan dibagian pengepakan (finising). Selebihnya kecenderungan beberapa perusahaan, baik non bank maupun perbankan bergeser ketertarikan pada model PKWT (*outsourcing*)<sup>13</sup>.

Dewasa ini penggunaan model PKWT, selain model *outsourcing*, sangat diminati oleh sebagian besar pengusaha, jika dibandingkan model perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Di sinilah letak timbulnya perselisihan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, di mana satu pihak, yaitu pekerja lebih memilih model PKWTT, karena faktor jaminan *job security*, sedang pihak pengusaha lebih berminat pada model PKWT, karena jenis dan sifatnya tidak tetap. Hal ini dampak dari latar belakang dan kepentingan yang tidak sama antara pihak pengusaha dan sisi lain, yakni pihak pekerja. Phenomena ini terwujudkan dalam adegan, di mana

---

<sup>12</sup>Filsafat Pancasila, ajaran yang mengandung nilai fundamental, yakni theisme religius, dan hal ini dapat dilukiskan dalam makna sila Pancasila yang menjadi dasar perekat sesama manusia, alam, negara dan Tuhan. Dengan nilai Pancasila tersebut, akan tercipta hubungan harmonis, sejahtera dan terjalannya keseimbangan hak dan kewajiban sesama manusia (M. Noor Syam, Dasar Filsafat Ilmu, Laboratorium Pancasila, Universitas Negeri Malang, 2000, hal. 201-202).

<sup>13</sup> Penyerahan rekrutmen serta perjanjian kerja waktu tertentu kepada perusahaan jasa, sedangkan perusahaan pengguna/ pemakai pekerja hanya sebagai pengguna saja. PKWT, terbentuk antara perusahaan jasa pekerja (PT) dengan pekerja dengan segala hak dan kewajibannya yang timbul dari perjanjian kerja, seperti perlindungan hukum, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).



pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja tetap, dan selanjutnya mengangkat kembali dengan pola perjanjian kerja waktu tertentu, bahkan tidak sedikit menggunakan model *outsourcing*. Dalam kondisi demikian ini, pekerja tidak ada solusi lain, kecuali menerima tawaran untuk perekrutan dengan model PKWT atau *outsourcing*. Pemerintah sendiri sebagai pelaksana dari amanat Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, tidak dapat melaksanakan fungsi penindakan karena hukum tidak mengatur mengenai sanksi terhadap pihak pengusaha yang melakukan perubahan status dari PKWTT ke model PKWT. Pada umumnya, jika ada perusahaan yang melakukan perubahan status tersebut, pihak pemerintah hanya bisa menghimbau untuk tidak melakukan tindakan sepihak yang merugikan pekerja. Himbauan pemerintah tidak pernah mendapat tanggapan yang positif dari pengusaha. Dengan perubahan status secara sepihak, maka eksistensi pekerja belum mendapat suatu perlindungan hukum sesuai prinsip *equality before the law*, dalam negara hukum yang menganut prinsip *the rule of law*.

Konstruksi hukum yang tidak jelas dan tegas ikut mewarnai pensiasatan hukum oleh pihak-pihak yang memanfaatkan kelemahan atau ketidak-tegasan dari kaidah hukum dan menjauhkan dari asas *equality before the law*. Hukum bukanlah *the rule of law*, melainkan *the rule by law*. Di sini eksistensi hukum hanya sebagai alat untuk mengamankan kekuasaan pemilik modal yang berkedok moralis. bukan hanya hukum yang dimanfaatkannya sebagai alat semata, melainkan peranan dari pemerintah yang seharusnya melaksanakan fungsi pengawasan, penindakan, dan fungsi menetapkan kebijakan tidak dapat berbuat sebagaimana mestinya.<sup>14</sup>

Tampaknya hukum yang semula dipergunakan sebagai alat kontrol tidak dapat dimanfaatkan secara optimal dalam melayani kepentingan masyarakat, dan khususnya pekerja yang ingin mendambakan tegaknya hukum (*the rule of law*). Di sini efektifitas (pemberlakuan) hukum mulai dipertanyakan, dan khususnya tingkat keberhasilan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat industrial. Kontroversi terhadap efektifitas hukum tidak dapat terlepas dari kepentingan para pihak dalam menafsirkan substansi dari materi hukum, khususnya ketentuan pasal 56 ayat (2a) dan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Walaupun melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, No.100/ Men/ VI/ 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu Tertentu telah dipertegas, namun tetap saja kontroversial dalam menafsirkan ketentuan tersebut, tidak dapat terelakkan. Ada 4 (empat) model yang diatur dalam Keputusan Menteri, *Pertama* :

---

<sup>14</sup> (lihat : Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

PKWT, yang penyelesaian pekerjaan paling lama 3 (tiga) tahun, atau pekerjaan itu sekali selesai yang sifatnya sementara (bukan pekerjaan tetap), dan pembaharuan perjanjian dapat dilakukan untuk kurun waktu paling lama 2 (dua) tahun atau dapat diperpanjang lain, untuk perpanjangan paling lama 2 (dua) tahun. *Kedua* : PKWT, untuk pekerjaan bersifat musiman yang pelaksanaannya tergantung kondisi cuaca, atau pekerjaan pada musim tertentu yang sifat pekerjaannya tidak tetap/ pekerjaan tambahan (pesanan roti, makanan untuk kepentingan perkawinan, tanam tebu dan padi), perjanjian ini dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) tahun tanpa pembaharuan perjanjian. *Ketiga* : PKWT, untuk pekerjaan yang masih dalam percobaan, produk baru, atau kegiatan baru, di mana perjanjian kerja tersebut hanya dapat dilakukan untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun, tanpa pembaharuan perjanjian. *Keempat* : PKWT, yang bersifat khusus, yakni perjanjian kerja harian atau lepas, atau sering disebut dengan perjanjian kerja harian lepas yang sifat pekerjaannya berdasarkan atas kehadirannya yang kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Terhadap pelanggaran model ini, akan berubah statusnya menjadi PKWTT. Empat model PKWT tersebut, sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tanpa menyebut keberadaan ketentuan Pasal 56 ayat (2), dan khususnya Pasal 56 ayat (2a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Ketidakjelasan dan ketegasan, baik dalam muatan norma, sanksi, maupun pemberian penjelasan, berdampak terhadap munculnya penafsiran yang berbeda antara pihak pengusaha dengan pekerja. Perbedaan penafsiran terhadap aturan hukum, sangat merugikan posisi pekerja, dan pada sisi yang lain sangat menguntungkan pihak pengusaha.

Apakah model PKWT masih dapat dipertahankan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha ?. Mengingat belum adanya aturan hukum yang memadai, dan tanpa ketentuan hukum akan membawa konsekuensi serta dampak terhadap nasib pekerja, yang kemungkinan lebih tidak terlindungi tanpa kehadiran hukum. Keberadaan PKWT tetap dipertahankan dengan pembatasan waktu paling lama 2 (dua) tahun, tanpa perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja. Selain itu pekerjaannya bersifat tidak tetap, dan pelarangan terhadap model *outsourcing*. Pelanggaran terhadap pembatasan tersebut dikualifikasikan sebagai tindak pidana pelanggaran dengan sanksi hukuman kurungan, dan/atau denda, dan/atau sanksi administratif, serta perubahan status dari model PKWT, ke model PKWTT. Sanksi ini harus melibatkan peranan pemerintah selaku pengawas dan polisional dibidang ketenagakerjaan, sebagaimana termaktub di dalam ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bagaimana pemerintah seharusnya bersikap dan bertindak dalam upaya melaksanakan fungsi kebijakan dan pengawasan dibidang polisional. Di sini peran pemerintah sebagai salah satu pilar dalam pembuatan undang-undang dapat lebih mendorong Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), untuk meningkatkan kualitas dalam pembuatan hukum, dan sedang fungsi pengawasan dibidang polisional melakukan tindakan hukum, sedang pemerintah sebagai pelaksana legislasi melakukan fungsi sosial kontrol terhadap berlakunya undang undang sesuai kompetensi dan segala tanggungjawabnya.

Kompleksitas permasalahan tersebut, jika dipahami serta dilaksanakan secara terpadu dan berlanjut, antara pemerintah, pekerja, pengusaha yang peduli dapat meminimalkan pensiasatan hukum, baik abstrakto (hukum), maupun tingkat implementasi. Khususnya pensiasatan hukum pada ranah abstrakto, ketika hukum masih dalam bentuk rancangan undang-undang potensi *bargaining position* sangat rentan dan keberhasilan bernegoisasi cukup tinggi.

## F. Kesimpulan

Dari pemaparan dan uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstruksi hukum ketentuan Pasal 52 ayat (2a) dan ketentuan Pasal 59 ayat (1), jo. ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, saling bertautan serta menegaskan satu terhadap lainnya.
2. Perlindungan hukum kepada pekerja, khususnya mengenai PKWT, belum sesuai dengan prinsip *equality before the law*, dan *the rule of law* yang berbasis keadilan.
3. Pemberlakuan hukum belum efektif sesuai asas keadilan dan hukum dapat dinyatakan efektif, jika dapat memberikan ketentraman sesuai nilai keadilan.
4. PKWT, masih perlu dipertahankan dengan beberapa persyaratan.

## Daftar Pustaka

- Asikin Z, Wahab, Husni, 2004. **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asshiddiqie Jimly. 2002. **Konsolidasi Naskah UUD 1945, Setelah Perubahan Keempat**, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jkt.
- Azhary. 1995. **Negara Hukum Indonesia**, UI-Press, Jakarta.
- Djumadi. 2004. **Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Hadjon Philipus. 2005. **Argumentasi Hukum**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Johnny Ibrahim. 2006. **Teori, Metodologi Penelitian Hukum Positif**, Bayumedia, Malang.
- Marzuki Peter Mahmud. 2005. **Penelitian Hukum**, Prenada Media, Jakarta.
- Mukhtie Fadjar. 2011. **Keprihatinan Memudarnya Penegakan Hukum Dan Kewibawaan Hukum Di Indonesia** : Suatu Refleksi Kritis, Forum Doktor Alumni FH. Unibaw, Malang.
- M. Syam Noor. 2001. **Dasar Filsafat Ilmu**, Lab. Pancasila, Univ. Negeri Malang.
- Samekto Adji. 2005. **Studi Hukum Kritis**, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sudikno Mertokusumo. 2001. **Penemuan Hukum**, Liberty, Yogyakarta.
- Surya Putra A. 2003. **Teori Hukum Kritis**, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soetandyo Wigjosoebroto. 2002. **Hukum, (Paradigma, Metode Dan Dinamika Masalahnya)**, Elsam dan Huma, Jakarta.
- Theo Huijbers. 1990. **Filsafat Hukum**, Kanisius, Yogyakarta.

#### **Peraturan Perundang-undangan**

- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Permenakertrans, No. 100/ Men/ VI/ 2004 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu.



Hubungan kerja dalam pendekatan filsafat Pancasila<sup>15</sup> harus memenuhi nilai keadilan sebagaimana terkandung dalam sila-sila Pancasila, **Pertama**, bahwa

---

<sup>15</sup> Filsafat Pancasila, yaitu ajaran/doktrin yang mengandung integritas nilai fundamental, yakni theisme religius. Nilai fundamental ini dapat dilukiskan dalam makna sila-sila Pancasila yang mencerminkan asas normatif yang menjadi dasar perekat hubungan sesama manusia, alam, negara

pekerja dan pengusaha harus menerima serta percaya, segala apa yang dimiliki sebagai amanah dari Allah untuk dapat dimanfaatkan bagi kepentingan manusia, sebagai wujud pengabdian terhadap bangsa serta negara dan masyarakat. **Kedua**, pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan timbal balik dan bernilai kemanusiaan, cinta terhadap kebersamaan yang memiliki kepribadian, kehormatan, dan harga diri. **Ketiga**, tidak ada diskriminasi golongan, sara, agama, dan tidak membedakan antara pria dengan wanita dalam jalinan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. **Keempat**, pekerja dan pengusaha harus saling membantu dan berupaya mencari persesuaian paham dan mengutamakan musyawarah dalam membuat putusan bagi kepentingan bersama. **Kelima**, bagi pekerja maupun pengusaha harus selalu berupaya memperbaiki kondisi kerja, dan peningkatan kesejahteraan. Selain itu setiap orang harus menerima (imbalan) balas jasa, atau penghargaan sesuai fungsi, peran dan kemampuannya. Pada dasarnya nilai-nilai fundamental ini terjabarkan dalam pelbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun hubungan kerja dalam pendekatan normatif, dapat dipahami dari pelbagai ketentuan, seperti Pasal 1313 KUHPerdara mengenai perbuatan mengikatkan diri, jo. Pasal 1601 (a) KUHPerdara, mengenai perjanjian dalam hubungan kerja, serta persyaratan sahnya suatu perjanjian (Pasal 1320 KUHPerdara), dan khususnya perjanjian kerja yang diatur dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, jo. Keputusan menteri No. 100/ VI/ 2004, tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Di mana persyaratan tersebut, merupakan ketentuan yang bersifat normatif dalam ikatan hubungan kerja dan sebagai undang-undang bagi para pihak yang mengikatkan diri, yakni khususnya pekerja dan pengusaha (Pasal 1338 KUHPerdara), namun dalam pelaksanaan masih tampak belum konsisten, terutama ketika pengusaha akan melakukan perjanjian kerja, sejak awal telah mengkondisikan bahwa langkah-langkah dalam pemenuhan materi perjanjian kerja oleh pengusaha telah direkayasa guna suatu “pemenangan” hukum. Hal ini dapat dimungkinkan, karena keberadaan hukum sendiri memberi peluang yang cukup luas bagi pengusaha untuk merekayasa isi (materi) perjanjian kerja, selain posisi pekerja yang umumnya belum memiliki *bargaining position* dalam menentukan isi (materi) perjanjian kerja, khususnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

---

dan Tuhan. Dengan nilai Pancasila tersebut, akan tercipta hubungan harmonis, sejahtera dan terjalinnya keseimbangan hak dan kewajiban sesama manusia (M. Noor Syam, Dasar Filsafat Ilmu, Laboratorium Pancasila, Universitas Negeri Malang, 2000, hal. 201-202).

Peran pemerintah selaku institusi pengawasan dan penindakan bagi para pelanggar hukum ketenagakerjaan tampaknya belum secara optimal berperan dalam melakukan tindakan pencegahan, baik secara preventif maupun represif terhadap para pelaku yang berpotensi bisa merugikan pihak-pihak dalam hubungan kerja, khususnya mengenai isi (materi) perjanjian kerja waktu tertentu. Selama ini peran pemerintah dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang wilayah kerjanya ada ditingkat kabupaten<sup>16</sup>, hanya saja kualitas aparat hukum pada tingkat kabupaten tersebut, kurang memenuhi standar diperlukan dalam penegakan hukum, khususnya tingkat profesional yang seharusnya dimiliki oleh seorang pengawas ketenagakerjaan, rupanya belum tergambarkan dalam setiap tindakan, ketika ada kasus pelanggaran hukum, seperti upah minimum kabupaten/kota yang seharusnya tersurat dalam setiap perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana yang ditetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>17</sup>.

Model perjanjian kerja waktu tertentu yang diterbitkan oleh kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pekerja, selain lemah pada persyaratan standar upah, tampak pula lemah pada aspek penentuan jangka waktu selesainya pekerjaan tertentu, di mana secara limitatif-normatif, perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dalam hal pembaruan perjanjian kerja hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Tekanannya pada aspek pemberlakuan perjanjian kerja waktu tertentu, yakni jangka waktu maksimal, bukan minimal, sehingga model PKWT ini sering menimbulkan permasalahan, ketika pihak pengusaha mengadakan perjanjian kerja hanya untuk 1 (satu) hingga 3 (tiga) bulan saja. Esensi perjanjian kerja waktu tertentu yang semula untuk menciptakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja secara substansial tidak tampak urgensinya, melainkan lebih cenderung sebagai upaya untuk memenuhi kepentingan pihak pengusaha dalam rangka *profit-making*, bahkan untuk *profit and loss* semata.

## Rumusan Masalah

---

<sup>16</sup> (Lihat : ketentuan Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

<sup>17</sup> (Lihat : Ketentuan Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, jo. Permenaker No. Per-01/ Men/ 1999 tentang-- Upah Minimum, jo. Kepmenaker No. Kep-226/ 2000 tentang perubahan Ketentuan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 No. Per-01/1999 tentang Upah Minimum, dan Penetapan Keputusan Gubernur tentang Ketentuan Upah Minimum Kabupaten/ Kota).



Bertitik tolak dari uraian tersebut, tampak timbul pelbagai permasalahan, baik dalam aspek normatif maupun implementasinya. Sehingga dari hal-hal di atas dapat dimunculkan dan dirumuskan mengenai permasalahan hakikat hukum perjanjian kerja waktu tertentu : apakah keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu dapat memberi perlindungan hukum bagi para pihak (pengusaha dan pekerja) atau lebih memberi peluang bagi pengusaha sebagai sarana penekan terhadap pekerja dalam hubungan kerja.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian hukum ini menggunakan metode empiris<sup>18</sup> dengan pendekatan Juridis Sosiologis. Melalui pendekatan ini akan mendapat gambaran mengenai fungsi hukum dalam masyarakat , khususnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, dan peran penegak hukum dalam memberi perlindungan dan pengawasan, dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh para pihak, yakni antara pengusaha dengan pekerja. Adapun data primer, yakni bahan primernya diperoleh dari pengumpulan data lapangan, khususnya masyarakat pekerja dalam hubungan kerja, sedangkan bahan sekunder diperoleh dari kepustakaan. Penggunaan bahan sekunder dimaksudkan untuk mendapat pemahaman mengenai landasan hukum penggunaan lembaga perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) , jo. Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **Pembahasan**

#### **Esensi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Normatif**

ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, memberi perintah secara imperatif terhadap para pelaku usaha dan (calon) pekerja untuk melaksanakan isi materi tersebut, yaitu membuat perjanjian kerja atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, kecuali terhadap pekerja anak penandatanganannya melalui wali/ pengampu/ orang tuanya,

---

<sup>18</sup> Penelitian hukum empiris adalah penelitian tentang hukum untuk menganalisa dan memberikan jawaban atas efektif atau tidak efektif bekerjanya baik hukum sebagai substansi kekuatan sosial dalam mempolakan aspek perilaku masyarakat maupun sebagai struktur institusional hukum (pembuat keputusan in concreto yang berkekuasaan). (Lihat : Soetandyo Wignyosoebroto, Hukum (Paradigma, Metode, dan Dinamika Masalahnya), Elsam dan Huma, Jakarta, 2002, hal. 161-162).

pekerjaan yang diperjanjikan harus sesuai materi perjanjian kerja dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan serta peraturan perundang-undangan.

Dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan ditegaskan pula mengenai asas no pay no work (tiada upah tanpa melakukan pekerjaan), dan asas ini melengkapi adanya substansi dasar dalam hubungan kerja, yaitu tiada perjanjian kerja, tiada pula hubungan kerja. Keberadaan asas ini untuk menjaga keseimbangan antara hak, kewajiban dan tanggung jawab dalam matra suatu keadilan, baik pada ranah prosedural maupun substantif.