

**JURNAL PENELITIAN**  
**ASPEK HUKUM DAN PENEGAKAN HUKUM PKWT :**  
**MENUJU PEMIKIRAN HUKUM PROGRESIF**



**OLEH :**  
**DJOKO HEROE SOEWONO**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**  
**PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS KADIRI**  
**KEDIRI**  
**2020**

## JURNAL PENELITIAN

**Dr.Djoko Heroe Soewono, SH., MHum.**

### ABSTRAK

Hukum dan penegakan hukum merupakan satu mata uang logam yang saling melengkapi dalam memberikan makna bagi eksistensi *the rule of law* sebagai negara yang mengedepankan kepastian hukum dan keadilan. Hukum maupun penegakan hukum harus menyertakan kesadaran masyarakat dalam mematuhi hukum sebagai panglima (*the rule of law*). Untuk itu masyarakat pekerja serta pengusaha dalam lingkup perusahaan (makna sempit) wajib membangun pola kesetaraan dalam membangun kemitraan hubungan industrial bersama dengan pemerintah (tripartit). Tanpa unsur-unsur tersebut, akan selalu timbul gesekan atau perselisihan hak, kepentingan, serta pemutusan hubungan kerja. Langkah ke depan yang lebih baik (progresif) harus melibatkan lembaga kerja bersama tripartit dalam membangun kemitraan sebagai dimaksud ketentuan Pasal 102 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga akan tercipta struktur (bangunan) kemitraan sesuai harapan pekerja dan pengusaha yang mempunyai nilai keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan bersama.

Kata Kunci : Hukum, Penegakan Hukum, PKWT,

### Latar Belakang Masalah

Hukum dan penegakan hukum dalam hubungan kerja merupakan pilar sistem ekonomi perusahaan yang fungsi gerakannya tidak selalu selaras, walaupun segala kegiatan usaha wajib mengikuti dan patuh terhadap koridor perundang-undangan. pertentangan konsep ini sesuatu kelaziman dalam dunia usaha, di mana pengambil kebijakan perusahaan selalu mengedepankan aspek keuntungan dan kerugian. Hal ini tidak dapat dihindari bahwa semua pelaku usaha akan memperhitungkan aspek mencari laba dan menghindari kerugian. Konsekuensi dari pola pikir tersebut akan membawa pada konsep pemikiran menghindari problema (sentuhan) hukum, yaitu apakah tetap patuh menerima perintah hukum atau bertindak tidak sesuai protokol perundang-undangan. Di sini akan teruji keselarasan atau kesenjangan *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan).

Hukum dan penegakan hukum merupakan kesatuan yang komprehensif (luas dan utuh, ibaratkan satu mata uang logam bersisi potret dan sisi lain angka satuan) dan latar warna putih perak, menunjukkan keseragaman kesatuan dalam hubungan serta jalinan segala bentuk transaksi, baik ekonomi, sosial maupun budaya dalam koridor hukum. Keselarasan *sollen* dan *das sein* wajib diwujudkan melalui jalinan kemitraan antara pengusaha dengan pekerja tanpa meninggalkan aspek perbedaan paham (tafsir hukum) yang merupakan kelaziman dalam hubungan kerja, terutama bersentuhan dengan kewajiban dan hak-hak pekerja. Bagi perusahaan sudah wajib untuk diperhatikan aspek *das sollen* dan *das sein* tanpa harus saling dipertajamnya persoalan tersebut, namun dalam mewujudkan keselarasan antara dunia *sollen* dan *das sein* tidak mudah diterapkan, mengingat pengusaha lebih domain kepentingan politik perusahaan, yakni mendapat keuntungan sebesar-besarnya dengan, bahkan tanpa kepedulian memperhatikan hak pekerja yang seharusnya merupakan bagian kewajiban pengusaha dalam mematuhi hukum dan nilai keadilan.

Konsep hukum meletakkan “dirinya” sebagai sarana pengendalian sosial yang fungsi pokoknya pengatur (pengendali) tingkah laku manusia dalam tertib hukum, meliputi nilai keadilan dan keselarasan *sollen* dan *sein* agar cita-cita pembangunan manusia sesuai harapan, yakni perubahan pola pikir serta sikap mental masyarakat tradisional ke arah intelektualitas rasional modern.<sup>1</sup> Konsep hukum dalam makna pembangunan diartikan oleh Sunaryati Hartono, mempunyai fungsi pemelihara satu ketertiban dan keamanan, sarana pembangunan, penegak keadilan, dan pendidikan masyarakat.<sup>2</sup> Menurut pemikiran Friedman keberadaan fungsi hukum mempunyai makna sebagai sarana perubahan sikap dan nilai dalam masyarakat, namun hal ini tergantung pula pada budaya hukum masyarakat bersangkutan. Konsep Friedman

---

<sup>1</sup> Munir, Penggunaan Pengadilan Negeri sebagai Lembaga Penyelesaian Dalam Masyarakat, Univ. Airlangga, Fakultas Hukum, Pascasarjana, Disertasi, 1996, hal. 2-3. Lebih lanjut, dalam karyanya menyatakan bahwa konsep hukum sebagai alat pembaharuan dalam masyarakat, karya berasal dari Rosco Pound dalam buku : “*An Introduction to the Philosophy of Law*”, menyatakan bahwa konsep hukum, yakni : *Law as a tool of social engineering*. Selanjutnya konsep hukum tersebut diterjemahkan oleh Mochtar Kusumaatmadja, Hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat Indonesia (merubah sikap mental masyarakat tradisional ke arah modern (Lili Rasjidi, Ira Thania R. *Pengantar Filsafat Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2002, hal. 73-74).

<sup>2</sup> Sunaryati Hartono, Penelitian Hukum di Indonesia, Alumni Bandung, 1994, hal. 10.

meletakkan budaya hukum sebagai penentu berfungsinya hukum. Apakah hukum dipatuhi atau tidak tergantung dari kesadaran masyarakat. Dalam makna demikian hukum akan “bergerak” (jika tidak dipatuhi) sebagaimana mestinya.

Kompleksitas persoalan tidak mudah disederhanakan, meliputi pula area kerja yang sarat kepentingan, seperti aspek ekonomi, hukum serta sosial, terutama pada latar menggapai keuntungan dan menghindari kerugian maupun materi/ isi hukum serta institusi hukum (*content of law and stucture of law*). Kondisi ini sejauh dapat dihindari dalam menghadapi, khususnya hukum dan penegakan hukum, walaupun sebenarnya tidak dapat “lari” (kemana kau lari, tetap aku kejar). Ini ungkapan dan makna filosofis dalam ketentuan hukum (*the rule of law*).

Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No.13 Tahun 2003) telah memberi signal sebagai “aturan main” dalam lingkup hubungan kerja secara komprehensif, meliputi landasan, asas, tujuan pembangunan ketenagakerjaan dan hubungan kerja serta perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perjanjian kerja, pemutusan kerja, sanksi pidana maupun administratif serta ketentuan lain sebagai penjabaran materi hukum ketenagakerjaan merupakan *rule of law* yang wajib dipatuhi dan ketertiban bagi pekerja maupun pengusaha dalam perusahaan swasta dan BUMN. Ketentuan ini wajib diselaraskan dengan aspek *das sollen* (normatif) dan *das sein* (kenyataan serta nilai keadilan).

Kajian materi bahasan dalam karya ini bersinggungan dengan hukum maupun penegakan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), serta segala sesuatu yang merupakan ruang PKWT, meliputi pengupahan dan konsekuensi dari timbulnya penerbitan bersama antara pekerja dengan pengguna mengenai PKWT. Di mana legalitas (normatif) hubungan hukum antara para pihak sejak perjanjian kerja (PKWT) ditandatangani masing-masing pihak yang membawa konsekuensi hukum, yakni hak dan kewajiban para pihak (pengusaha maupun pekerja). Di sini semua pihak mendapat perlindungan hukum ketenagakerjaan. Sejak itu pula awal dari munculnya permasalahan (pelanggaran hukum) dan perujian antara *das sollen* dengan *das sein*, apakah kedua pendekatan aspek tersebut selaras atau sebaliknya, yakni pertentangan antara kedua dunianya (*sollen dan sein*).

Hukum ketenagakerjaan, yakni aturan Pasal 56 ayat (2), dan Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan ketentuan pokok yang membawa konsekuensi hukum, khususnya penyelesaian dalam ruang PKWT tanpa mengurangi makna di luar kedua aturan tersebut. Pasal 56 ayat (2) memberi batasan norma, yakni dalam ayat (2a) PKWT berdasarkan jangka waktu, dan ayat (2b) berlatar pada selesainya pekerjaan tanpa memperhatikan batas waktu terlama, atau paling lama 3 (tiga) tahun, dan PKWT dapat diajukan pembaharuan selama 2 (dua) tahun. Sehingga batas maksimal lingkup PKWT, tanpa ada toleransi, yaitu 5 (lima) tahun. Berdasarkan norma hukum tersebut para pihak yang melakukan satu perjanjian kerja, sejak berakhirnya batas waktu, maka PKWT putus demi hukum, atau jika selesainya pekerja lebih cepat dari batas waktu perjanjian, PKWT putus demi hukum saat selesainya pekerjaan, dan jika PKWT tetap dipertahankan tanpa pemutusan hubungan kerja (PHK), PKWT demi hukum berubah statusnya sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perubahan status PKWT, ke lingkup Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) tanpa diikuti sanksi administrasi maupun pidana, kecuali pihak pengusaha dalam PKWT atau PKWTT memberi upah kerja di bawah UMK Kabupaten/ Kota, maka pengusaha mendapat sanksi pidana sebagai pelaku kejahatan sesuai aturan Pasal 185, jo. Pasal 9 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/ Men/ VI/ 2004 tentang Pelaksanaan PKWT tidak mengatur sanksi administratif, selain hanya bersinggungan dengan perubahan status, pekerjaan tanpa perpanjangan waktu, dan tidak dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Jika pengusaha tetap saja melakukan penyimpangan (pelanggaran) terhadap larangan aturan tersebut, maka sanksi yang diterapkan hanya perubahan status. Namun demikian Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberi wewenang pemerintah melakukan tindakan hukum bagi pelaku pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Penegakan hukum dalam lingkungan ketenagakerjaan dilaksanakan penyidik kepolisian dan pejabat pegawai negeri sipil (PPNS) sesuai aturan Pasal 1 ayat (1), jo. Pasal 6 Undang-Undang No. 8 Tahun 1981, jo. Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2010. Khusus bagi penyidik dibidang ketenagakerjaan dilaksanakan

pegawai pengawasan berdasarkan ketentuan umum tersebut, yaitu Pasal 1 ayat (1) jo. Pasal 6 ayat (1) b Undang-Undang No. 8 Tahun 1981, jo. Pasal 2 ayat (1) b PP. No. 58 Tahun 2010, jo. Pasal 182 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003, yaitu penyidik selain pejabat polisi negara, pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang secara khusus sebagai penyidik PPNS.

Dalam mewujudkan fungsi penegakan hukum harus memenuhi syarat utama, yakni materi hukum dibuat secara benar, kesadaran hukum serta mempunyai nilai manfaat bagi kepentingan perseorangan dan masyarakat, sedang syarat pendukung penegak hukum sebagai penterjemah dan penerapan aturan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hukum dan keadilan (khusus hakim sebagai pencipta hukum, jika timbul kevakuman perundang-undangan), dan demikian pula penegak hukum harus mengenyampingkan kepentingan pribadi dari pengaruh politik, budaya serta ekonomi dan sosial yang berpotensi menjebak setiap diskresi penegak hukum dan berpengaruh pada hasil putusan penegak hukum. Langkah untuk mewujudkan dan menghasilkan nilai keadilan tanpa tekanan publik harus berpendirian asas hukum.

Dalam perspektif hukum struktur (bangunan) norma yang tersurat cukup jelas (abstraktif) namun tidak memberi sanksi pada ketentuan yang dapat menimbulkan *debatable* penafsiran, bahkan cenderung tafsir berpotensi guna kepentingan bisnis, dan berujung pada ketidakpastian hukum dan meninggalkan nilai keadilan. Norma yang tidak bersanksi pidana, bahkan sanksi administratif tidak tampak pada norma hukum tersebut<sup>3</sup>, sehingga pelaku bisnis cukup beralasan, jika menggunakan tafsir sesuai kepentingan usahanya, bahkan atas selera pengusaha sendiri.

### **Rumusan Masalah**

Bertolak dari uraian tersebut di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut, yakni : akibat hukum jika para pihak tidak melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana termaktub dalam ketentuan hukum (Pasal 56 ayat (2) sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003), dan segala

---

<sup>3</sup> Ketentuan Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tegas mengabstraksikan tahapan sanksi, a). Teguran ; b). Peringatan tertulis ; c). Pembatasan kegiatan usaha

konsekuensi hukum yang merupakan lingkup bidang PKWT, yaitu Hak dan wajib para pihak, khususnya terhadap ketentuan Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apakah sanksi pidana serta administratif yang tersedia dalam aturan tersebut dapat dipergunakan sebagai terapi bagi pelaku pelanggaran hukum. Bagaimana solusinya, jika sanksi pidana tidak dapat diterapkan dalam permasalahan PKWT.

### **Tujuan Penelitian**

Memperhatikan permasalahan tersebut, penelitian ini untuk memberi deskriptif dan pemahaman tujuan hukum dan penegakan hukum bagi pengusaha dan pekerja selama para pihak dalam hubungan kerja (PKWT), serta masyarakat perduli yang umumnya, baik langsung dan tidak langsung bersentuhan dengan ketenagakerjaan pada lingkup formal, informal (pembantu rumah tangga) serta non formal (pekerja mandiri-pekerja kaki lima). Selain itu lingkup penelitian akan menganalisis faktor yang mempengaruhi hubungan kerja berdampak pada aspek pemutusan hubungan kerja (kemungkinan tidak diperpanjangnya kontrak kerja-PKWT), dan analisis isu penyelesaian perselisihan sebagai alternatif.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan perspektif juridis sosiologis<sup>4</sup> sebagai pola pikir konsentrasi analisis dalam memahami tujuan dan bekerjanya hukum (efektif atau tidak efektif) pada aspek penegakan hukum serta keadilan, dengan dukungan metode kualitatif<sup>5</sup> dan pendekatan penelitian hukum empiris<sup>6</sup> (juridis sosiologis)

---

<sup>4</sup> Perspektif juridis sosiologis (hukum empiris) yaitu kegiatan identifikasi dan mempolakan konsep hukum sebagai institusi sosial riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang realita (Literatur, Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta, 1986, hal. 51.

<sup>5</sup> Metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kalimat (tertulis) atau lisan dari orang dan perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan secara luas alamiah (Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2004, hl. 4-6)

<sup>6</sup> Penelitian hukum empiris, penggunaannya menganalisis dan memberi jawaban atas efektif, dan tidak efektif bekerjanya (penegakan) hukum pada aspek substantif maupun struktural (institusi pembuat keputusan *in concreto*). Lihat : Soetandyo Wignyosoebroto, Hukum, Elsam dan Huma, Jakarta, 2002, hal. 161-162.

dan hukum normatif<sup>7</sup>. Dukungan pelbagai metode sangat penting guna pencapaian hasil yang berawal dari tahapan perolehan literatur, dokumen, data, mencatat serta merumuskan, analisis, hasil bahasan dan kesimpulan. Tahapan tersebut tidak lepas dari aktifitas ilmiah, sistematis sesuai arah dan tujuan akhir penelitian.

Penggunaan hukum empiris dan normatif dalam rangkaian saling mendukung guna menghasilkan penelitian yang komprehensif dan holistik, yaitu hukum hadir sebagai kaidah positif berasaskan kepastian hukum dan keadilan yang ditetapkan institusi bersifat riil dan fungsional dalam rangka menciptakan ketertiban maupun pembentukan perilaku sesuai dinamika masyarakat, sedang aspek filosofis menilai obyek kajian yang meliputi norma (substansi) hukum, institusi (struktural) hukum, dan budaya (kultur) hukum, apakah memenuhi nilai keadilan, berdasarkan asumsi bahwa PKWT berpotensi sarat kepentingan bisnis (*profit oriented*).

### **Hasil dan Pembahasan**

Dalam ketentuan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa : Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Selanjutnya ketentuan ayat (2) bahwa : Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Demikian pula asas dan landasan pilar ketenagakerjaan untuk pencapaian wujud sejahtera dan manusiawi serta perlakuan yang sama dihadapan hukum tanpa diskriminasi wajib berpegang teguh pada nilai substantif, yakni Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai latar filosofis dalam mewujudkan nilai keadilan, sesuai doktrin tradisional bahwa peraturan yang berkeadilan pembentukannya dan pelaksanaan hukum (perundang-undangan) harus bernilai keadilan<sup>8</sup>

Amanat nilai dasar Pancasila dan UUD 1945 wajib diwujudkan dalam bentuk tindakan yang selaras dengan tujuan hukum, yakni ketertiban dan keadilan. Di sini

<sup>7</sup> Penelitian hukum normatif, dipergunakan untuk menganalisis norma hukum (jurisprudensi serta perundang-undangan dan hukum kebiasaan serta asas hukum). Lihat : Bagir Manan, Penelitian Bidang Hukum, Jurnal hukum, Puslitbangkum, Unpad, Bandung, hal. 4 dan hal. 9.

<sup>8</sup> Theo Huijber, Filsafat Hukum, Kansius, Yogyakarta, 1990, hal. 73-75.



dituntut keselarasan dan keseimbangan perlindungan, pengakuan maupun jaminan dan perlakuan sama, layak dan adil dihadapan hukum. Demikian pula penegakan hukum harus mencerminkan nilai kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan<sup>9</sup>.

Cita/ ide hukum tersebut tiada lain, yakni (sila-sila) Pancasila sebagai bintang pemandu kandungan (substansi) hukum yang bernilai pasti (normatif), kegunaan (sosiologis) serta adil (filosofis). Pada dasar ini hukum harus mencerminkan nilai-nilai yang hidup dan berkembang di masyarakat.<sup>10</sup> Hukum dan penegakan hukum, yang dalam pelaksanaannya diperankan oleh penegak hukum sebagai wakil pihak pemerintah sesuai perundang-undangan melaksanakan fungsi penegakan hukum.

Pemerintah sebagai pelaksana ketentuan Pasal 102 ayat (1) UU. No.13 Tahun 2003 yang dalam fungsi penegakan hukum diwakili pejabat kepolisian dan PPNS di lingkungan Kementerian/ Dinas Ketenagakerjaan Propinsi, dituntut profesional sesuai bidang dan kewenangannya untuk melaksanakan tegaknya tertib hukum. Di sini tuntutan sesuai bidang profesi serta kewenangan tidak mudah penanganannya, disebabkan fakta empiris, yaitu ketentuan hukum dengan substansi materi masalah khususnya penerapan sanksi pidana dan administratif tidak selalu mengikat pelaku pelanggar hukum, artinya ada kasus tertentu yang terlanggar tidak secara otomatis (serta-merta) ada ketentuan hukumnya seperti PKWT. Jika batas waktu selesainya perjanjian kerja tidak ditindaklanjuti dengan PHK, maka penegak hukum penyidik pengawas ketenagakerjaan tidak dapat bertindak kesewenangan (*the rule by law*).

Hukum sendiri telah mengatur tanpa melibatkan penyidik pengawas, jika ada pelanggaran terhadap PKWT, maka perintah hukum menyatakan perubahan status dari PKWT ke lingkup PKWTT merupakan keniscayaan, jika tidak terpenuhinya persyaratan aturan Pasal 59 ayat (7) UU. No. 13 Tahun 2003, jo. Pasal 15 Kepmen No. 100 tahun 2004, artinya ketentuan tersebut wajib dilaksanakan oleh pengguna (pengusaha) dengan pemenuhan serta pematuhan persyaratan PKWT, sedang bagi pekerja ada beberapa alternatif pilihan, mendapat teguran atau peringatan, bahkan pengakhiran hubungan kerja tanpa harus menunggu batas akhir PKWT.

---

<sup>9</sup> Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum, Citra Aditya Abadi, Yogyakarta, 1993, hal. 1-2.

<sup>10</sup> Thoga H. Hutagalung, Hukum dan Keadilan Dalam Pemikiran filsafat Pancasila dan UUD 1945, Disertasi FH. UNPAD Bandung, 1995, hal. 314. Lihat pula : Maria Farida Indrati Soeprapto, Ilmu Perundang-undangan, Kanisius, Yogyakarta, 2002, hal. 197.

Hukum telah memberi rambu-rambu untuk tertib dalam melaksanakan jalinan hubungan kerja (PKWT), namun demikian adanya celah hukum yang lemah tanpa sanksi pidana dan/ atau administratif, menimbulkan niat (*mens rea*) perekrutan kepentingan bisnis yang menguntungkan pengusaha dengan menciptakan konsep PKWTT terselubung, artinya pola PKWT lebih mudah penanganannya jika timbul perselisihan hak, yakni penyelesaian hubungan kerja menunggu batas waktu akhir PKWT, dan selain itu pola tersebut dapat dipergunakan sebagai tolok ukur kinerja maupun loyalitas pekerja selama kurun waktu tertentu sesuai kehendak pengusaha dan menekan ketika bernegosiasi dalam menentukan nilai pengupahan.

Phenomena model PKWT sangat marak dipergunakan para pengusaha dalam berbisnis, terutama mengenyampingkan pesangon selain kemudahan penyelesaian perselisihan hak, menilai loyalitas serta kinerja selama bekerja di perusahaan. Pola PKWT diterapkan dipelbagai perusahaan seperti PT. SAI yang berlokasi di Ngoro Kabupaten Mojokerto, Propinsi Jatim, bergerak pada bidang komponen otomotif *wiring harness* (kabel body) yang berfungsi untuk mengalirkan arus listrik dalam kendaraan, seperti mobil toyota, daihatsu, madza, dan sebagainya. Demikian pula perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, seperti Crown Victoria Hotel, Jln. Supriadi No. 41 Kabupaten Tulungagung, Propinsi Jawa Timur. Selain kedua pola tersebut, masih ada beberapa model PKWT yang berpotensi melanggar ketentuan hukum, perpanjangan perjanjian kerja melebihi waktu 3 (tiga) tahun tanpa melalui pembaharuan PKWT, bahkan menabrak rambu-rambu hukum, yaitu 5 tahun, yang umumnya untuk aktivitas restoran hotel. Perselisihan pemutusan hubungan jalinan kerja (PHK) pernah berkumandang masuk proses hukum Pengadilan Hubungan Industrial antara penggugat (pekerja sebagai pelayan restoran hotel) THM dengan tergugat (pengusaha) yang masing-masing mempermasalahkan, yaitu bagi pekerja restoran hotel pekerjaannya bersifat utama/ pokok, sedang pengusaha berpendapat bahwa pekerjaan tersebut sebagai fasilitas penunjang hotel. Pengadilan Hubungan Industrial berpandangan pekerjaan pelayan restoran hotel bersifat utama, sehingga putusan PHI menerima gugatan penggugat bahwa PKWT tidak sah dan batal demi hukum. Di sini Majelis PHI mendalilkan fasilitas restoran hotel bagian utama dari keberadaan hotel (bukan fasilitas penunjang). Konsekuensinya pengangkatan bagi

penggugat harus berdasar pada PKWTT, yakni dengan menerbitkan surat putusan pengangkatan sebagai karyawan tetap (bukan PKWT). Perbedaan pendapat timbul dari putusan kasasi Majelis Hakim Mahkamah Agung (MA), bahwa restoran hotel merupakan sarana penunjang, sehingga PKWT merupakan bentuk perjanjian yang sah<sup>11</sup>. Beberapa kasus lain PKWT yang tidak dapat diadakan pembaharuan, masih pula dilakukan, seperti pekerjaan musiman (pembuatan payung, rental mobil, serta jas hujan, seragam sekolah, pembuatan kotak dan seragam pemilu). Pekerjaan lain yang tidak dapat diadakan pembaharuan, seperti pekerjaan tambahan, produk baru atau uji coba (PT. Sentra Pangan Utama Gresik produksi snack, melakukan upaya percobaan pembuatan “mie emperor”/ mie kaisar), dan pekerjaan harian atau lepas yang perhitungan waktu kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dan berturut-turut selama 3 (tiga) bulan atau lebih. Jika prosedur dan ketentuannya dilanggar, maka demi hukum status PKWT berubah ke ruang PKWTT<sup>12</sup>, dan bagi perusahaan melakukan pelanggaran terhadap prosedur, khususnya pekerjaan yang melakukan uji coba, maka perusahaan sejak perubahan status ke PKWTT tersebut melaksanakan pemenuhan kewajiban layaknya pekerja tetap. Adapun pelanggaran pekerjaan musiman, pemenuhan kewajiban sejak adanya hubungan kerja, dan bagi pelanggaran terhadap harian lepas, maka pemenuhan kewajiban perusahaan untuk menyamakan status hukum pekerja harian lepas ke PKWTT, sejak adanya jalinan hubungan kerja pengusaha dengan pekerja. Hal lain yang masih ada permasalahan mengenai batas perjanjian perpanjangan dan pembaharuan harus sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (4) jo. ayat (6), yaitu perpanjangan hanya 1 (satu) kali, pembaharuan PKWT hanya diperbolehkan 1 (satu) kali. Jika ketentuan tersebut dilanggar, maka status PKWT berubah ke lingkup PKWTT, dan sejak kapan perusahaan mendapat sanksi “tanggungjawab” terhadap kesetaraan status pekerja PKWT dengan pekerja PKWTT, tidak ada penjelasan dalam aturan UU. No. 13 Tahun 2003 dan Kepmen

---

<sup>11</sup>Putusan MA. No. 131 K/ PDT. SUS/ 2007 (Lihat : Farianto dan Darmanto Law Firm, Himpunan Putusan MA dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Rajawali Pers, Jkt, 2009, h. 16.

<sup>12</sup>Putusan MA. No. 294 K/ Pdt. Sus-PHI/ 2018, memperkuat Putusan PHI pada PN Serang Putusan No. 103/ Pdt. Sus-PHI/ 2017/ PN. Serang, mengabulkan gugatan Penggugat (Sadini, dkk) harian lepas PKWT berubah status PKWTT (sebagai pekerja tetap) sejak adanya hubungan kerja Tahun 2016. Jo. Kepmen No. 100 tahun 2004, ketentuan Pasal 10.

No. 100 Tahun 2004, apakah pemenuhan kewajiban kesetaraan sejak jalinan kerja atau penyimpangan prosedur ketentuan tersebut, yang ada hanya perubahan status, yakni PKWT ke lingkup PKWTT. Jika ada penyimpangan prosedur, namun tidak diikuti dengan sanksi hukum, maka (akan) memberi ruang bagi pengusaha dengan sikap perekayasaan (penafsiran) hukum demi kepentingan perusahaan.

Berdasarkan pelbagai persoalan yang berujung timbulnya perselisihan hukum antara pekerja dengan pengusaha dan mengingat belum adanya piranti sanksi yang mendukung peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya terhadap perekayasaan pengusaha dalam menghindari jeratan hukum dengan mengotak-atik ketentuan (pasal-pasal) agar dapat terhindar dari “tangkapan” hukum, perlu untuk bekerjasama dalam satu atap dengan instansi pemerintah lainnya, seperti lembaga/institusi perdagangan dan perindustrian untuk mengantisipasi timbulnya (potensi) pengrekayasaan perundang-undangan yang menguntungkan kalangan pengusaha, seperti penggunaan sanksi administratif dalam bentuk pencabutan surat ijin usaha perdagangan (SIUP) yang masuk ranah instansi perdagangan, mengingat Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak mengatur semua pelanggaran hukum, antara lain perpanjangan dan pembaharuan PKWT yang hanya satu kali, tidak diperbolehkan dua kali perpanjangan dan pembaharuan, sebagaimana termaktub dalam ketentuan Pasal 59 ayat (4), dan ayat (6), yang sanksi hukumnya hanya perubahan status dari PKWT ke lingkup PKWTT (Pasal 59 ayat 7 UU. No. 13 Tahun 2003). Kondisi ini (sanksi hukum) tidak berdampak signifikan bagi kalangan pengusaha, bahkan para pengguna (pengusaha) berani melangkah untuk melakukan pelanggaran hukum.

Ketentuan Pasal 56 ayat (2), jo. Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (7) UU. No. 13 Tahun 2003, jo. Kepmen No. 100 Tahun 2004, Pasal 3, telah menegaskan PKWT, harus memperhatikan jangka waktu pekerjaan, yakni 3 (tiga) tahun atau pekerjaan selesai tanpa harus menunggu waktu perjanjian berakhir, dan jika ada pembaharuan PKWT, karena sifat pekerjaannya, maka wajib berpedoman ketentuan Pasal 59 ayat (6) dan ayat (7) UU. No. 13 Tahun 2003 (paling lama dua tahun, dan jika tidak memenuhi aturan ayat (7), demi hukum PKWT akan berubah dari PKWT ke PKWTT). Ketentuan lain yang wajib diperhatikan, yakni ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU. No. 13 Tahun 2003, bahwa perjanjian kerja (PKWT) tidak

dapat diterbitkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau berlangsung secara terus menerus (berlanjut tanpa batas). Dengan kata (makna) lain sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf (a) sifat pekerjaannya sementara, dan ketentuan pasal 59 ayat (2) menegaskan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

In casu, Dalam gugatan antara pekerja dengan pengusaha, Majelis Hakim MA wajib memperhatikan aturan Pasal 59 ayat (1) huruf (a), serta ayat (2) UU. No. 13 Tahun 2003, sehingga putusan MA tidak bertolak belakang, bahkan memperkuat putusan PHI tersebut. Jika Majelis Hakim MA cermat dan melihat persoalan kasus yang bergulir ke tingkat kasasi, cukup memperhatikan sifat pekerjaannya, apakah pekerjaan berlangsung terus menerus atau bersifat tetap, atau pekerjaan sementara, atau pekerjaan yang kegiatannya sekali selesai. Sikap bijaksana dan integritas bagi Hakim Agung sangat diperlukan dalam melihat serta kecermatan mengolah kasus. Hal ini dibutuhkan bagi sosok Hakim Agung yang dapat membuahkan karya tidak kontroversial (*debatable*).

Pada umumnya putusan pada tingkat kasasi dipergunakan sebagai tolok-ukur, atau pedoman, bahkan “yurisprudensi tetap” MA untuk rujukan bagi mereka yang berkepentingan, khususnya bagi lembaga peradilan di bawahnya, dan institusi lain baik kalangan pemerintah maupun swasta (perusahaan dan BUMN). Lebih dari itu putusan hukum tetap (*inkracht*) dipergunakan akademisi, serta advokat (penasehat hukum) untuk bahan analisis penelitian hukum maupun praktek (beracara) hukum. Dengan uji analisis hukum diharapkan materi putusan produk MA lebih bermutu, atau berkualitas, sehingga masyarakat pengguna dan pelaksana hukum berpersepsi sama dalam menafsirkan putusan hukum yang bersifat tetap (*inkracht*).

Selama ini putusan hukum MA belum memberi hasil dan harapan masyarakat pengguna hukum untuk dipergunakan sebagai pedoman, dan sebagai pemahaman tambahan bahwa dalam sistem hukum di Indonesia tidak mengenal yurisprudensi, sehingga putusan hukum produk MA hanya dapat dipakai sebagai referensi (acuan atau rujukan) semata, bukan untuk pedoman tetap yang bersifat absolut (*mutlak*).

Dari ilustrasi kasus PKWT perlu pemahaman ulang dengan penggunaan pola pikir progresif, yakni pemikiran ke arah kemitraan kerja bersama untuk kemajuan dan perkembangan dunia usaha dalam lingkup perusahaan. Pemahaman keduanya,

(pekerja serta pengusaha) harus memiliki persepsi sama dalam menterjemahkan abstraksi hukum, sehingga hasil produk hukum bersama membuahkan solusi yang memberi nilai keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha, dan beberapa solusi yang dapat dipergunakan sebagai pedoman bersama, yaitu dengan pengajuan revisi atau amandemen melalui Mahkamah Konstitusi atau DPR, dapat pula aturan yang dianggap belum lengkap (berpotensi bermasalah) dipertahankan, namun dengan syarat ketat, yakni mengoptimalisasikan fungsi pengawasan secara independen ketika melaksanakan kewajiban pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam konstruksi kemitraan kerja ketentuan Pasal 102, jo. Pasal 103 UU. No. 13 Tahun 2003 merupakan payung (kepastian) hukum untuk membangun bersama kemitraan kerja (istilah lain, yaitu konsep hubungan industrial) dengan melibatkan unsur Pemerintah (Disnakertrans), Serikat Pekerja, Organisasi Pengusaha maupun dukungan Lembaga kerja Sama Bipartit, Tripartit dan Perjanjian Kerja bersama<sup>13</sup>.

Konstruksi kemitraan tersebut berbasis pada nilai ide (jiwa) Pancasila dengan landasan konstitusional, yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Konsep kemitraan mempunyai arti hubungan (jalanan) kerja sama sebagai kawan yang bermakna, mitra dalam proses produksi, meliputi penciptaan, pelancaran, peningkatan mutu produksi, serta mitra dalam pembagian keuntungan dengan tetap memperhatikan sistem pengupahan, jaminan sosial, serta kesejahteraan pekerja dan keluarga, di samping pertanggungjawaban hasil produk, memajukan perusahaan dan mengembangkan usaha<sup>14</sup>. Konsep kemitraan berbasis

---

<sup>13</sup>Pasal 102 ayat (1) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ; Pasal 102 ayat (2) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/ buruh dan serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya dan ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya ; Pasal 102 (3) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, serta memberikan kesejahteraan pekerja/ buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

<sup>14</sup> Koko Kosidin, Aspek Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja, di Lingkungan Perusahaan, FH, Universitas Pajajaran, Bandung, Program Pascasarjana, Disertasi, 1996, hal. 166.

nilai Pancasila dan UUD 1945, harus diwujudkan bersama antara pemerintah serta pengusaha dan pekerja.

Dalam mewujudkan kemitraan harus bersandar pada jiwa serta nilai Pancasila yakni<sup>15</sup> 1). Ketuhanan Yang Maha Esa, bermakna bahwa pekerja pengusaha harus percaya serta menerima segala apa yang dimiliki sebagai amanah dari Allah untuk dapat dimanfaatkan bagi kepentingan manusia dan wujud pengabdianya terhadap masyarakat, bangsa serta negara ; 2). Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, yakni pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan timbal-balik, bernilai kemanusiaan, cinta kebersamaan yang memiliki kepribadian, kehormatan dan harga diri ; sedang ke 3). Persatuan Indonesia, bermakna bahwa tidak ada diskriminasi golongan, sara maupun agama, tidak membedakan pria dan wanita dalam hubungan kemitraan ; 4). Permusyawaratan dan Perwakilan, bermakna pekerja maupun pengusaha harus bersikap sebagai mitra kerja dalam proses produksi barang dan/ atau jasa. Konsep ini mengandung makna para pihak harus saling membantu serta berupaya mencari persesuaian paham dan mengutamakan musyawarah dalam membuat putusan bagi kepentingan bersama ; 5). Keadilan Sosial, bermakna pekerja dan pengguna harus berupaya memperbaiki kondisi kerja dan peningkatan kesejahteraan, penghargaan, imbalan jasa sesuai kemampuan perusahaan.

Konsep kemitraan progresif harus diwujudkan serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam kelembagaan tripartit, tanpa saling mendukung serta koordinasi antar institusi (kelembagaan) satu dengan lainnya, *impossible* kemitraan progresif dapat terwujud. Mengingat hubungan kerja sarat dengan kepentingan hak maupun PHK dan pembentukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang pembuatan konsep PKB sarat kepentingan dengan dominasi pada lingkaran pengguna, sehingga tanpa keterlibatan atau keikutsertaan kelembagaan tripartit, cenderung menimbulkan isu perselisihan hubungan industrial antara pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha (organisasi pengusaha).

---

<sup>15</sup> Djoko Heroe Soewono, Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha di Era Globalisasi, Disertasi, Universitas Brawijaya, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum, Malang, 2006, hal. 54.

Kehadiran lembaga tripartit untuk mengeliminasi timbulnya perselisihan atas kedua belah pihak yang berkepentingan dan menghindari sanksi administratif dan/ atau ketentuan pidana yang dapat merugikan kedua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha. Untuk itu perlu kehadiran lembaga tripartit sebagai mediator bagi para pihak yang berpotensi berselisih paham dalam menafsirkan abstraksi hukum, serta pelbagai kepentingan di luar aspek hukum, baik lingkungan kultur, sosial, maupun nilai (rasa) keadilan masyarakat pekerja, dan tidak berkelebihan dalam menggapai penyelesaian yang progresif menyertakan kedisiplinan ilmu lain, seperti ekonomi, sosial-politik maupun manajemen. Kehadiran ilmu tersebut (akan) dapat memberi kontribusi kewacanaan dalam melengkapi ilmu hukum.

### **Kesimpulan**

Hukum dan penegakan hukum masih bergerak dalam ruang prosedural *justice system* dan mengutamakan aspek kepastian hukum dari pada nilai keadilan. Untuk itu perlu langkah progresif dalam membangun hubungan kerja yang setara/ sejajar di hadapan hukum, walaupun dari aspek perekonomian (kemungkinan) pengusaha lebih berada (*the have*) dari para pekerja yang tingkatan ekonomi lebih rendah. Itu merupakan fakta yang harus diterima pekerja (*das sein*).

Beberapa solusi jika timbul perselisihan perlunya pendekatan hukum sebagai pedoman dalam membangun konstruksi hukum. Jika belum mencapai hasil perlu menggunakan langkah mediasi melalui lembaga kerja sama bipartit, tripartit, atau penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, atau jalur lain, mengajukan permohonan revisi atau amandemen ke MK atau DPR (*das sein*).

Langkah progresif harus dibangun dalam mewujudkan kemitraan hubungan industrial antara serikat pekerja, organisasi pengusaha, serta pemerintah, sehingga tercipta lembaga kerja sama tripartit yang akan memberi arah, langkah, dan tujuan bersama membangun perusahaan dengan pencapaian hasil, musyawarah mufakat sebagai wujud pelaksanaan sila ke empat Pancasila (*das sollen*).

Dengan langkah progresif tersebut, diutamakan dan dioptimalisasikan melalui musyawarah mufakat. Di sini Pancasila sebagai ide/ cita ajaran yang mengandung integritas nilai dasar (fundamental), dilukiskan dalam sila-sila Pancasila, yaitu sila



pertama (Ketuhanan YME), sila kedua (Kemanusiaan yang adil dan beradab), sila ketiga (Persatuan Indonesia) menjiwai sila Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/ Perwakilan, dan sila Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Makna sila-sila Pancasila mencerminkan asas/ principle/ fundamental normatif sebagai dasar perekat hubungan sesama manusia, alam, dan negara, bahkan Tuhan. Pengamalan terhadap nilai-nilai Pancasila akan terciptakan hubungan kemitraan yang harmonis, sejahtera, serta terjalinnya keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (*das sollen*).

Dengan demikian ajaran *das sollen* dan *das sein* merupakan proses saling satu terhadap lainnya melengkapi layaknya roda berputar, yang maknanya dunia *sollen* memberi arah guna pencapaian tujuan sebagai satu harapan, sedang *das sein* tidak semua harapan sebagai keharusan yang seketika terlaksana, dan semua ini melalui proses secara bertahap dalam pencapaian tujuan, yakni : (*sollen, sein, sollen, sein, sollen*), hingga harapan sebagai keharusan tercapai dan terlaksana sesuai arah dan tujuan bersama (terwujudnya ketentuan Pasal 102 UU. No. 13 Tahun 2003) sesuai maksud, bahwa Pancasila merupakan cermin asas (prinsip/ fundamental) normatif.

### **Daftar Pustaka**

- Asshiddiqie J. 2002. Konsolidasi Naskah UUD 1945, Setelah Perubahan Keempat, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jakarta.
- Azhary. 1995. Negara Hukum Indonesia, UI-Press, Jakarta.
- Azhary Muhammad Tahir. 1992. Negara Hukum, Bulan Bintang, Jakarta.
- Bagir Manan. 2005. Penegakan Hukum dan Keadilan, Varia Peradilan, Ikahi, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ 1999. Penelitian Bidang Hukum, Jurnal, Puslitbangkum, Unpad, Bdg.
- Djoko Heroe S. 2006. Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha, Disertasi, Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.
- Fadjar A. Mukthi. 2004. Tipe Negara Hukum, Bayumedia Publishing, Malang.

- Ibrahim Johnny. 2006. Teori, dan Metodologi Penelitian Hukum Positif, Bayumedia, Malang.
- Koko Kosidin. 1996. Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Lingkungan Perusahaan Perseroan, Disertasi, Fakultas Hukum Univ. Pajajaran, Bandung.
- Lexy J. Moleong. 2004. Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Rosda Karya
- Marzuki Peter Mahmud. 2005. Penelitian Hukum, Prenada Media, Jakarta.
- Maria Farida Indrati S. 2002. Ilmu Perundang-undangan, Kanisius, Yogyakarta
- Pujirahayu EW. 2001. Pemberdayaan Masyarakat dalam Mewujudkan Tujuan Hukum, FH., Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rahardjo S. 2000. Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Yogyakarta.
- Rawls John. 1971. A Theory of Justice, The Belknap Press Of Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, America.
- Romli Atmasasmita. 2012. Teori Hukum Integratif, Genta, Jogjakarta.
- Soetandyo Wigiyosoebroto. 2002. Hukum (Paradigma, Metode, Dinamika), Elsam Huma Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 1986. Pengantar Penelitian Hukum, UI, Press, Jakarta.ss
- Sudikno Mertokusumo. 1993. Penemuan Hukum, Citra Aditya Abadi, Yogyakarta.
- Sunaryati Hartono. 1994. Penelitian Hukum di Indonesia, Alumni, Bandung.
- Theo Huijbers. 1990. Filsafat Hukum, Kanisius, Jogjakarta.
- Thoga H. Hutagalung. 1995. Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung.

**Peraturan Perundang-undangan :**

- UU. No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari RI. Untuk Seluruh Indonesia.
- UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- UU. No. 21 Tahun 2003 tentang Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan,
- UU. No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- UU. No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Perundang-Undang.

PP. No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kab/ Kota.

Perpres No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Putusan MA : No. 131 K/ Pdt.Sus/ 2007 dalam perkara PHI tentang PHK.

Putusan MA : No. 294 K/ Pdt. Sus-PHI/ 2018 dalam perkara status harian lepas.

**Kamus Hukum :**

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 1988. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta.

Simorangkir, Rudy TE dan Prasetyo. 1980. Kamus Hukum, Aksara Baru, Jakarta.

Subekti dan Tjitrosoedibio. 1982. Kamus Hukum, Pradnya Paramita, Jakarta

