

HAMBATAN DINAS KETENAGAKERJAAN dan TRANSMIGRASI

KOTA MALANG DALAM PELAKSANAAN PENGAWASAN

TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENGGUNAKAN

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

(Studi Pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum**

Oleh :

RIZA YASHINTA. S

NIM. 105010107111001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2014

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : HAMBATAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN
TRANSMIGRASI KOTA MALANG DALAM
PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP
PERUSAHAAN YANG MENGGUNAKAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU

(Studi Pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan)

Identitas Penulis :

- a. Nama : Riza Yashinta.S
- b. NIM : 105010107111001

Konsentrasi : Hukum Perdata Bisnis

Jangka Waktu Penelitian : 3 bulan

Disetujui Pada Tanggal : 10 Maret 2014

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Umu Hilmy. S.H, M.S

NIP. 19490712 198403 2 001

Ratih Dheviana Puru.H.T. S.H, LLM

NIP. 19790728 200502 2 001

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata

Siti Hamidah, S.H, M.M

NIP. 19660622 199002 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

**HAMBATAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KOTA MALANG
DALAM PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP PERUSAHAAN YANG
MENGUNAKAN**

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

(Studi Pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan)

Oleh:

Riza Yashinta.S

105010107111001

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal:

Ketua Majelis Penguji

Umu Hilmy. S.H, M.S

NIP. 19490712 198403 2 001

Anggota

Anggota

Imam Kuswahyono. S.H, M.Hum

NIP.19571021 198601 1 002

Budi Santoso, S.H, LLM

NIP. 19720622 200501 1 002

Anggota

Ketua Bagian Hukum Perdata

Ratih Dheviana Puru.H.T. S.H, LLM

NIP. 19790728 200502 2 001

Siti Hamidah, S.H, M.M

NIP. 19660622 199002 2 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Sihabudin. S.H, M.H

NIP. 19591216 198503 1 001



KATA PENGANTAR

Segala sembah dan puji syukur diberikan hanya kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan segala berkat, kasih dan pertolongan dalam bentuk hikmat, pengertian dan kesabaran yang tiada henti hingga dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini. Terima kasih sebesar-besarnya disampaikan juga kepada :

1. Bapak Sihabudin selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Ibu Siti Hamidah S.H.,M.M selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
3. Ibu Umu Hilmy S.H.,M.S selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan, kesabaran dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Ratih Dheviana.Puru.H.T S.H.,LLM selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas bantuan dalam bentuk bimbingan dan kesabarannya
5. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Tuhan Yesus Kristus selalu menyertai kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar.

Malang, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR BAGAN	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat/Kegunaan Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian tentang Pelaksanaan dan Penegakan Hukum	11
B. Kajian tentang Pengawasan.....	15
1. Pengertian tentang Pengawasan.....	15
2. Jenis-jenis Pengawasan.....	16
3. Asas-asas dalam Pengawasan.....	17
4. Pengawasan Ketenagakerjaan.....	18
C. Kajian tentang Perjanjian Kerja.....	23
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	23
2. Pengertian Hubungan Kerja.....	27
3. Jenis Perjanjian Kerja.....	29
4. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	39
B. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian.....	40
C. Jenis dan Sumber data.....	41
D. Teknik Pengambilan Data	43
E. Populasi dan Sampel.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	46
G. Definisi Operasional.....	47

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	49
1. Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang.....	49
1.1 Dasar Hukum Pembentukan.....	49
1.2 Susunan Organisasi.....	50
1.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	51
1.3.1 Tugas Pokok.....	51
1.3.2 Fungsi.....	51
1.4 Lokasi Kantor.....	54
2. Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Malang.....	54
B. Hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam pengawasan Perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	55
1. Pelaksanaan Pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Perusahaan.....	56
a. Hambatan Berdasarkan Faktor Hukum yang akan ditegakan.....	81
b. Hambatan Berdasarkan Faktor Pelaku Penegakan Hukum.....	84
c. Hambatan Berdasarkan Faktor Lingkungan Sosial Sebagai Tempat Hukum Berlaku.....	91
C. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam Mengatasi Hambatan dalam	

Pelaksanaan Pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 94

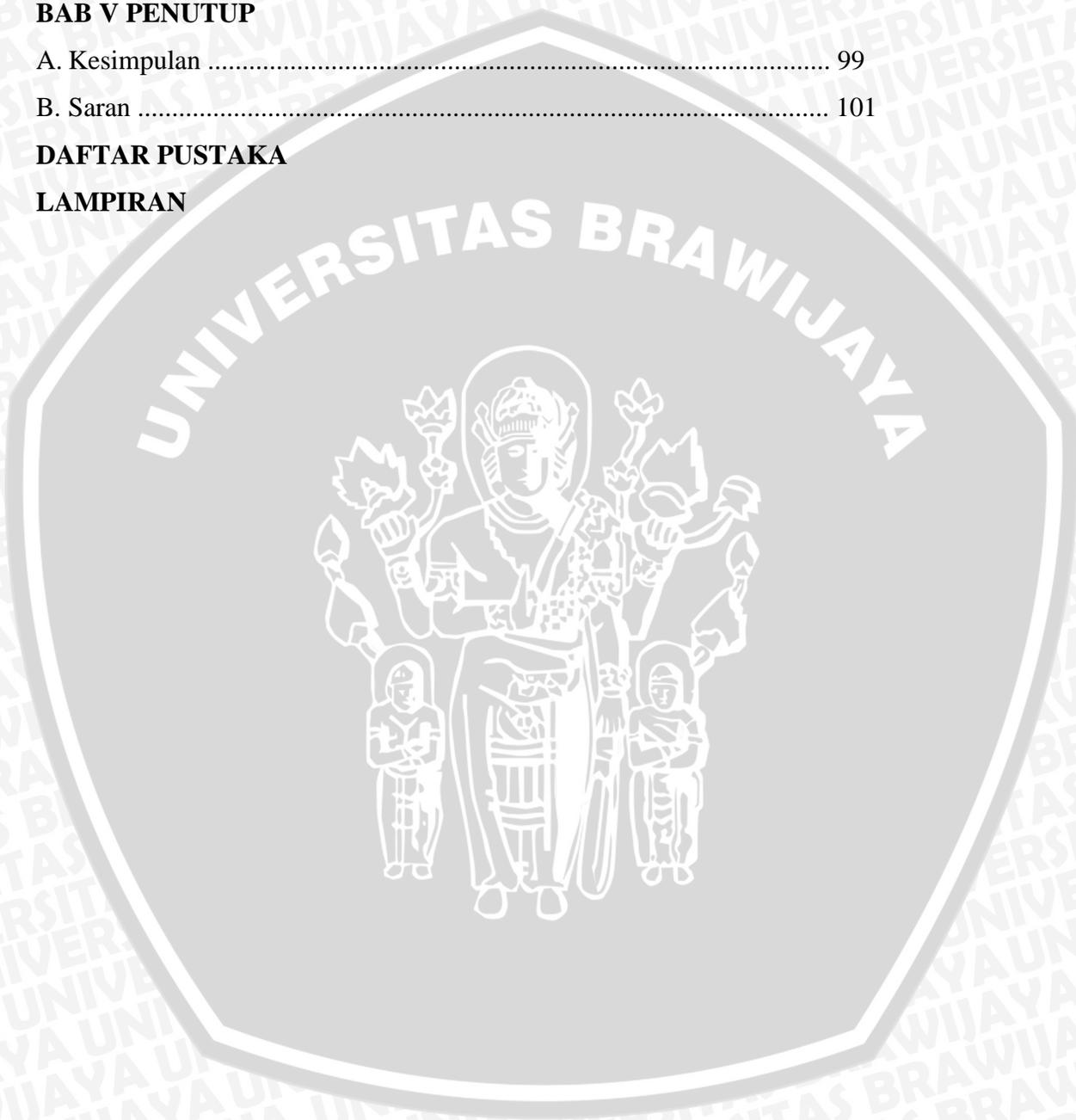
BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 99

B. Saran 101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Struktur Organisasi Bidang Pengawasan

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang..... 83

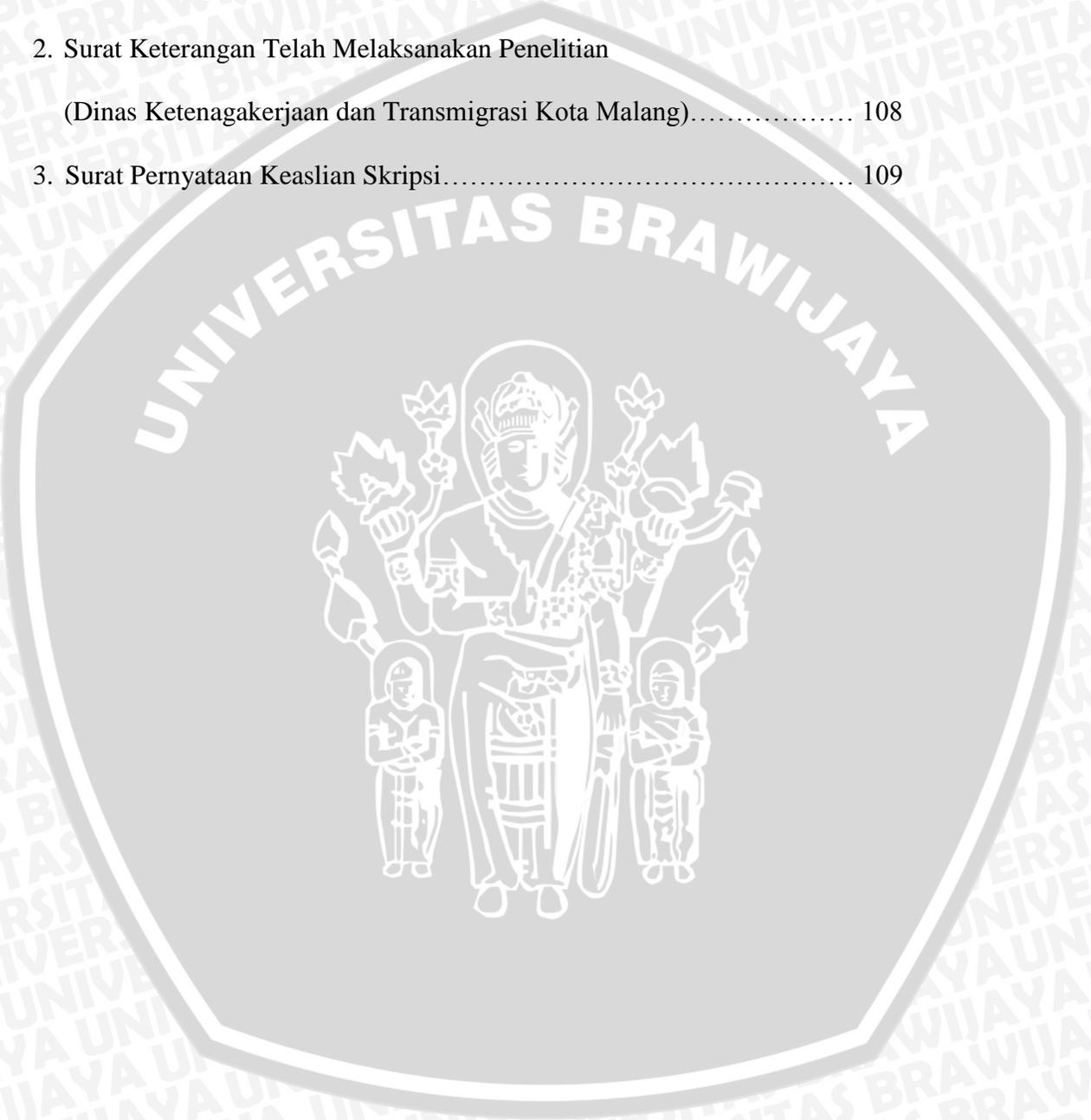


DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Penetapan Pembimbingan Skripsi..... 107

2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
(Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang)..... 108

3. Surat Pernyataan Keaslian Skripsi..... 109



RINGKASAN

RIZA YASHINTA, Hukum Perdata Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Januari 2014, Hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam pelaksanaan pengawasan terhadap Perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), Umu Hilmy S.H.,MS; Ratih Dheviana.Puru.H.T S.H.,LLM.

Dalam penulisan skripsi ini permasalahan yang dibahas adalah Hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam pelaksanaan pengawasan terhadap Perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pemilihan masalah tersebut dikarenakan adanya hambatan-hambatan yang ditemui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam melaksanakan pengawasan terhadap Perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga dalam perkembangannya saat ini masih ada pelanggaran-pelanggaran yang terjadi terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian skripsi ini mengangkat rumusan masalah yang pertama yaitu hambatan apa saja yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan kedua upaya-upaya apa saja yang dilakukan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Selanjutnya penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan metode pendekatan yuridis sosiologis. Alasan pemilihan lokasi pada penelitian ini adalah karena Kota Malang merupakan salah satu kota dengan jumlah perusahaan cukup banyak dan masih sering ditemukan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang merupakan pihak yang berwenang dalam pengawasan terhadap hal tersebut.

Hasil analisa adalah hambatan-hambatan yang ditemui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang diakibatkan beberapa faktor antara lain faktor aturan hukum yang akan ditegakkan tidak ada sanksi hanya akibat hukum yang timbul dan menurut perusahaan bersifat multitafsir sehingga Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang menemui hambatan dalam penegakannya, selanjutnya faktor pelaku penegakan hukum dikarenakan sedikitnya jumlah pegawai pengawas namun memiliki tugas lain juga selain tugas pengawasan sehingga kesulitan dalam mengatur jadwal pengawasan, dan yang terakhir faktor lingkungan sosial sebagai

tempat hukum berlaku dikarenakan ketidakpahaman pekerja terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lalu kebutuhan pekerja akan lapangan pekerjaan sehingga timbul ketakutan pekerja akan resiko yang timbul misalnya diputus perjanjiannya apabila pelanggaran tersebut diketahui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, sehingga upaya yang ditempuh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang adalah dengan Sosialisasi terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Perusahaan dan Pekerja, lalu menyarankan kepada pemerintah untuk menambah personil pengawas dan juga terus melakukan jadwal pengawasan ke seluruh perusahaan di Kota Malang.



SUMMARY

RIZA YASHINTA.S, Business Civil Law, Faculty of Law University of Brawijaya, January 2014, The Obstructions of Labor and Transmigration Department Malang in Implementing Supervisory toward Companies that Use Current Work-Time Treaty (Study on articles 56-59 in 2003 Law No. 13 on Labor), Umu Hilmy S.H., M.S; Ratih Dheviana Puru. H.T. S.H, LLM.

In this thesis, the discussed problem is the obstructions of labor and transmigration department Malang in implementing supervisory toward companies that use current work-time treaty. The problems discussed because there are obstructions in labor and transmigration department Malang in implementing supervisory toward companies that use current work-time treaty so that in its development, there is still violations on current work-time treaty in company.

Based on the background above, this study formulated the problems; first, what obstructions faced by labor and transmigration department in implementing supervisory toward companies that use current work-time treaty and second, what efforts did by labor and transmigration department to deal with the obstructions in implementing supervisory toward companies that use current work-time treaty

This study uses empirical law method with sociological juridical approach method. The reason of selecting the location for this study is because Malang has the number of companies and still often found among of this companies use current work-time treaty that is not suitable with law and labor and transmigration department in Malang has authority in supervising this case.

The result of analysis is that obstructions found in labor and transmigration department in Malang is caused by many factors they are no sanction from the law and according to company it is just multi interpretations so that labor and transmigration department in Malang faced obstacles in implementing the law, moreover, agent factor to conduct the law is because the low number of labor supervisor but they have other duties except to supervisory that there are problems in managing supervisory schedule, and the last is social environment factor as the law place in which there are no labor comprehension in relation with current work-time treaty and the need of labor on occupation cause the labor anxiety on the risks to be out of contract if there is violation and labor and transmigration department Malang know it is by socialization in relation with current work-time treaty toward company and labor. It is suggested to government to increase supervisor personnel and also keep scheduling supervisory in all companies in Malang.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu bagian penting yang memiliki pengaruh terhadap perkembangan ekonomi. Perusahaan dapat dikatakan cukup kompleks karena terdapat banyak bagian-bagian di dalamnya yang saling berkaitan. Banyak ahli yang mendefinisikan perusahaan namun dapat disimpulkan perusahaan memiliki beberapa karakteristik antara lain menjalankan usaha yang dilakukan secara terus-menerus, memiliki tujuan memperoleh keuntungan dan terdapat pembukuan mengenai keuangan perusahaan¹.

Dalam menjalankan suatu perusahaan tentunya para pendiri perusahaan yang dapat disebut sebagai pengusaha tidak dapat menjalankan usahanya sendiri terutama perusahaan-perusahaan berskala besar. Kegiatan usaha selalu memerlukan sumber daya manusia yang mencukupi untuk melakukan suatu pekerjaan, oleh karena itu tiap perusahaan memerlukan mitra terdekat yang berhubungan langsung dalam mengembangkan perusahaannya yaitu pekerja.

Kebutuhan perusahaan terhadap pekerja merupakan salah satu hal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan karena pekerja merupakan

¹ H.M.N Purwosutjipto, **Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 1: Pengetahuan Dasar Hukum Dagang Cet.13**, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm.15-16

bagian penting dalam suatu perusahaan, begitu pula dengan para pekerja yang memerlukan perusahaan untuk mempekerjakan mereka agar kebutuhan mereka sehari-hari tercukupi. Karena kedua hal tersebut terjadi hubungan timbal balik antara kedua belah pihak yaitu perusahaan dan pekerja yang menimbulkan hubungan kerja di antara kedua belah pihak.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja². Hubungan kerja dapat terjadi apabila kedua belah pihak sepakat untuk mengikat dirinya satu sama lain, cara mengikatkan diri ini yang paling umum dikenal oleh masyarakat melalui suatu perjanjian. Perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pekerja tentunya harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pada dasarnya terdapat 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu antara lain³:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya,
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan,
3. Mengenai suatu hal tertentu, dan
4. Merupakan sesuatu sebab yang halal.

Namun selain mengacu pada 4 (empat) syarat sahnya perjanjian menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pembuatan perjanjian ini juga harus didasarkan pada ketentuan yang lebih khusus yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian yang

² Abdul R. Saliman, **Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus**, Kencana, Jakarta, 2011 hlm.93

³ Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, 2009, Jakarta, PT.Dian Rakyat, hlm.339

berkaitan dengan suatu pekerjaan dapat disebut sebagai Perjanjian Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak yaitu perusahaan dan pekerja.

Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terbagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan jalan keluar yang diberikan pemerintah untuk mengakomodir atau memediasi antara kebutuhan pengusaha dan keinginan atau kepentingan pekerja. Pemerintah memberikan pilihan Perjanjian Kerja tersebut guna melindungi kedua belah pihak dari timbulnya kerugian yang harus diderita masing-masing pihak.

Kenyataannya dengan dibentuknya dua jenis perjanjian tersebut oleh pemerintah belum dapat diterapkan dengan baik oleh kedua belah pihak sehingga timbul berbagai permasalahan. Permasalahan yang timbul karena adanya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) disebabkan masing-masing pihak baik perusahaan maupun pekerja merasa bahwa pihaknya dirugikan dengan adanya dua macam Perjanjian Kerja tersebut. Pihak pekerja menilai dengan adanya dua macam Perjanjian Kerja maka kelemahan dari posisinya sering dimanfaatkan oleh perusahaan dengan diberikan perjanjian kerja yang tidak sesuai, sedangkan dari sisi perusahaan dengan adanya dua macam Perjanjian

Kerja tersebut maka perusahaan semakin sulit menentukan pilihan Perjanjian Kerja mana yang akan digunakan karena perusahaan menghindari kerugian sekecil apapun⁴.

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian terpaksa (*dwang contract*) yang berarti untuk mencari nafkah harus mengadakan perjanjian kerja⁵. Berdasarkan hal itulah akhirnya pekerja yang seringkali harus menjadi korban karena dalam posisi yang lemah. Pekerja membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya sedangkan perusahaan dapat memilih orang lain yang mau mengikuti kemauan perusahaan sehingga pekerja harus mengalah untuk kepentingan perusahaan.

Dalam kebutuhan sebuah perusahaan akan pekerja, ada pekerja yang menempati posisi sebagai “pendukung” yaitu pekerja yang digunakan untuk waktu-waktu tertentu atau kebutuhan tertentu namun ada juga pekerja yang menempati posisi “inti” yaitu pekerja yang melakukan tugas yang tetap dan terus-menerus untuk pergerakan perusahaan dan diberikan berbagai bentuk kepercayaan untuk berkembangnya perusahaan tersebut ke depan. Dalam bentuk kebutuhan perusahaan akan pekerja yang menempati posisi “inti”, perusahaan selalu berpikir untuk melindungi diri agar tidak terjadi kerugian sehingga hal yang paling diutamakan oleh perusahaan adalah kepercayaan.

⁴ Hasil wawancara prasurvei dengan Staf Personalia dan Pekerja Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 9 Oktober 2013 pukul 12.15

⁵ H.P Rajagukguk, **Peranserta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)**, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm.84

Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk membangun kepercayaan apabila pekerja masih baru bergabung dan melibatkan diri dalam perusahaan.

Banyak hal yang harus dinilai perusahaan untuk membangun kepercayaan, mulai dari etos kerja, disiplin, tanggung jawab, kemampuan, dan lain sebagainya. Setelah perusahaan menilai dan mulai dirasa cukup, kemudian timbul kepercayaan dari perusahaan kepada pekerja sehingga perusahaan dapat “melibatkan” pekerja lebih dalam lagi ke perusahaan. Kepercayaan sulit didapat perusahaan dari pekerja, sehingga untuk melindungi perusahaan dari kerugian karena telah salah memberi kepercayaan maka perlu adanya masa percobaan kerja bagi pekerja yang menempati posisi-posisi “inti” dalam perusahaan.

Undang-undang telah mengatur untuk memberikan masa percobaan kepada pekerja tetap dengan jangka waktu percobaan selama 3 (tiga) bulan, namun yang menjadi permasalahan waktu yang diberikan oleh pemerintah dinilai oleh sebagian perusahaan kurang untuk menilai pekerjaan dari pekerja, sehingga hal yang digunakan perusahaan sebagai jalan keluar adalah menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada pekerja yang merupakan pekerja “inti” perusahaan sebagai langkah agar perusahaan mudah untuk memutuskan hubungan kerja apabila di kemudian hari pekerja tidak dapat diberi kepercayaan atau malas dan perusahaan tidak dilanda kerugian oleh karena harus memberikan tunjangan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tertuang dalam pasal-pasal tersebut mengenai syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 56 berisi ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, Pasal 57 berisi ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat dalam bentuk tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, pasal 58 berisi bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan, kemudian pada pasal 59 menjelaskan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang sifatnya akan selesai untuk waktu tertentu dan pada pasal 59 ayat (2) juga jelas disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, namun karena faktor-faktor di atas banyak perusahaan yang menggunakan PKWT untuk mempekerjakan pekerja yang seharusnya menjadi pekerja tetap dalam suatu perusahaan. Disinilah diperlukan peran dari pemerintah untuk menegakkan peraturan yang telah dibuatnya.

Pemerintah pusat telah memberikan tugas untuk masing-masing daerah menjalankan pemerintahan secara otonomi sehingga pengawasan mengenai hubungan antara perusahaan dan pekerja diawasi oleh pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang merupakan dinas yang diberikan kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di masing-masing daerah, salah

satunya di Kota Malang. Pengawasan telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kota Malang namun banyak hambatan yang terjadi dalam penegakan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga masih banyak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang yang dibuat oleh perusahaan dan pekerja di Kota Malang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penting untuk di kaji lebih dalam tentang hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, beserta upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja hambatan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Malang?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam melaksanakan pengawasan perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan hukum perburuhan pada umumnya dan pelaksanaan penegakan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada khususnya.

2. Manfaat Aplikatif.

- a. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan mengenai pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

- b. Bagi pekerja, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi dalam penegakan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- c. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sub bab ini diberikan gambaran yang jelas dan terarah mengenai penyusunan laporan skripsi. Berikut ini dikemukakan sistematika penulisan yang terbagi dalam :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang dibagi menjadi manfaat teoritik dan manfaat aplikatif

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang kajian tentang Pelaksanaan dan Penegakan Hukum, Pengawasan, dan Perjanjian Kerja. Teori ini akan diperoleh dari studi kepustakaan beberapa literatur.

BAB III : METODE PENELITIAN

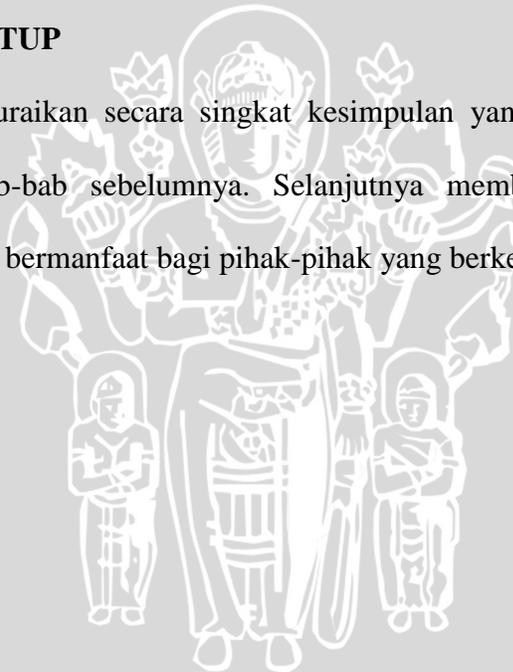
Bab ini berisikan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian sumber dan jenis data, teknik pengambilan data, populasi dan sampel, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian hukum.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang berkaitan dengan hambatan-hambatan dalam pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu dan upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini diuraikan secara singkat kesimpulan yang dapat ditarik dari uraian pada bab-bab sebelumnya. Selanjutnya memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Tentang Pelaksanaan dan Penegakan Hukum

Berbicara mengenai penegakan hukum tentunya tidak dapat dilepaskan dengan keadaan hukum yang akan ditegakkan. Keadaan hukum yang akan diuraikan adalah berkenaan dengan proses pembentukan hukum dalam kaitannya dengan susunan kekuasaan yang berlaku. Hukum lahir dari perbuatan penguasa, dalam dunia modern hukum menjadi salah satu produk penting kekuasaan. Hal ini terjadi bukan semata-mata karena dorongan kekuasaan untuk mengatur, bukan saja karena kepada kekuasaan diberi kekuasaan untuk membentuk hukum, tetapi karena masyarakat sendiri menghendaki kekuasaan yang membentuk hukum⁶.

Hubungan antara hukum dengan kekuasaan sangat erat. Hukum bukan saja bentuk kegiatan kekuasaan melainkan salah satu fungsi kekuasaan. Masalah akan timbul pada saat kekuasaan itu tidak mempunyai pertalian atau dipertalikan dengan masyarakat, melainkan dengan kepentingan kekuasaan belaka⁷. Apabila hukum digunakan hanya untuk kepentingan kekuasaan, keadilan tentunya tidak dapat terpenuhi karena dalam hukum

⁶ Bagir Manan, Penegakan Hukum Yang Berkeadilan, Varia Peradilan, No.241, Ikatan Hakim Indonesia IKAHI, Jakarta, 2005, hlm.5

⁷ *Ibid*, hlm.6

yang berlaku di dalamnya hanya menguntungkan pihak-pihak tertentu yang memiliki kekuasaan namun merugikan masyarakat.

Penegakan hukum dirumuskan secara sederhana oleh Satjipto Rahardjo sebagai suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan⁸. Ahli lain di Indonesia menyatakan penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara⁹.

Menurut Soerjono Soekanto proses penegakan hukum dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu¹⁰:

- 1) Hukum atau perundang-undangan
- 2) Aparat penegak hukumnya, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembuatan dan penerapan hukumnya yang berkaitan dengan masalah mentalitas
- 3) Sarana atau fasilitas yang mendukung proses penegakan hukum
- 4) Masyarakat, yakni lingkungan sosial dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan

⁸ Satjipto Rahardjo, **Fungsi Hukum Dalam Masyarakat Yang Sedang Membangun**, Sinar Baru, Bandung, 1983, hlm.24

⁹ Jimly Asshidiqie, **Penegakan Hukum**, www.jimly.com, diakses tanggal 22 Oktober 2013

¹⁰ Soerjono Soekanto, **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum**, Jakarta, Rajawali, 1983, hlm.4-5

- 5) Kebudayaan, yakni hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup

Selain itu Bagir Manan mengungkapkan bahwa dalam penegakan hukum yang berkeadilan terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi¹¹:

- 1) Aturan hukum meliputi hukum yang ditegakkan dan hukum yang mengatur cara-cara penegakan hukum benar-benar adil.
- 2) Pelaku penegakan hukum yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu, yaitu:
 - a. Perlakuan terhadap hukum yang akan ditegakkan. Ada tiga pilihan peranan yang dilakukan pelaku penegakan hukum dalam penegakan hukum
 - (1) Pelaku penegakan hukum hanya bertindak sebagai corong peraturan, kecuali apabila penerapan itu akan menimbulkan ketidakadilan, bertentangan kesusilaan, atau bertentangan dengan suatu kepentingan umum.
 - (2) Pelaku penegak hukum berlaku sebagai penterjemah (*interpreter*) suatu aturan hukum agar suatu aturan hukum dapat menjadi instrument keadilan.
 - (3) Pelaku penegakan hukum menjadi pencipta hukum apabila terdapat kekosongan hukum.

¹¹ Bagir Manan, *Op.Cit*, hlm.8-10

- b. Memperhatikan kepentingan atau kebutuhan masyarakat baik kebutuhan nyata maupun proyeksi kebutuhan di masa depan.
- 3) Lingkungan sosial sebagai tempat hukum berlaku. Telah diutarakan: “situation gebundenheit”. Keadaan menentukan. Hukum baik dalam pembentukan maupun penegakannya sangat dipengaruhi oleh kenyataan-kenyataan baik sosial, ekonomi, politik maupun budaya. Meskipun dalam situasi tertentu, diakui hukum dapat bereperan sebagai sarana pembaharuan, tetapi dalam banyak hal hukum adalah cermin masyarakat.

Dari penjelasan kedua pakar hukum diatas mengenai faktor-faktor dalam penegakan hukum pada dasarnya tidak jauh berbeda, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa yang paling berperan penting dalam terciptanya penegakan hukum yang adil yaitu aturan hukum itu sendiri yang harus adil, pelaku penegakan, dan lingkungan sosial.

Apabila membahas penegakan hukum hanya berpegangan pada keharusan-keharusan sebagaimana tercantum dalam ketentuan-ketentuan hukum, maka hanya akan memperoleh gambaran stereotipis yang kosong. Membahas penegakan hukum menjadi berisi apabila dikaitkan pada pelaksanaannya yang konkret oleh manusia¹².

Pelaksanaan hukum dalam kehidupan masyarakat sehari-hari mempunyai arti yang sangat penting karena apa yang menjadi tujuan

¹² Satjipto Rahardjo, **Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis**, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, hlm.26

hukum justru terletak pada pelaksanaan hukum itu. Ketertiban dan ketentraman hanya dapat diwujudkan dalam kenyataan kalau hukum dilaksanakan. Memang hukum dibuat untuk dilaksanakan. Kalau tidak, peraturan hukum itu hanya merupakan susunan kata-kata yang tidak mempunyai makna dalam kehidupan masyarakat. Peraturan hukum yang demikian akan menjadi mati dengan sendirinya¹³.

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang menginginkan dapat ditetapkannya hukum terhadap peristiwa konkret yang terjadi. Bagaimana hukumnya, itulah yang harus diberlakukan pada setiap peristiwa yang terjadi. Pelaksanaan dan penegakan hukum juga harus memperhatikan kemanfaatannya atau kegunaannya bagi masyarakat. Sebab hukum juga dibuat untuk kepentingan masyarakat (manusia). Dan yang terakhir pelaksanaan dan penegakan hukum juga harus mencapai keadilan¹⁴.

B. Kajian Tentang Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan memiliki berbagai macam definisi ditinjau dari bidangnya. Pengawasan dalam definisinya secara umum berasal dari kata awas yang artinya memperhatikan baik-baik, dalam arti melihat

¹³ H.Riduan Syahrani, **Rangkuman Intisari Ilmu Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm.181

¹⁴ *Ibid*, hlm.182

sesuatu dengan cermat dan seksama, tidak ada lagi kegiatan kecuali memberi laporan berdasarkan kenyataan yang sebenarnya dari apa yang di awasi.¹⁵

Jika memperhatikan lebih jauh, yang menjadi pokok permasalahan dari pengawasan yang dimaksud adalah, suatu rencana yang telah di gariskan terlebih dahulu apakah sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana semula dan apakah tujuannya telah tercapai.

2. Jenis-Jenis Pengawasan

Pada dasarnya ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan, yaitu:

a. Pengawasan Intern dan Ekstern

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Pengawasan ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi.

b. Pengawasan Preventif dan Represif

Pengawasan preventif lebih dimaksudkan sebagai, “pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan.”

¹⁵ Sujanto, **Beberapa pengertian di bidang Pengawasan**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, hlm.2

Di sisi lain, pengawasan represif adalah “pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan.”

3. Asas-Asas Dalam Pengawasan

Dalam mencapai pelaksanaan pengawasan terdapat beberapa asas antara lain¹⁶ :

- 1) Asas tercapainya tujuan, ditunjukan ke arah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan atau deviasi perencanaan.
- 2) Asas efisiensi, yaitu sedapat mungkin menghindari deviasi dari perencanaan sehingga tidak menimbulkan hal-hal lain diluar dugaan.
- 3) Asas tanggung jawab, asas ini dapat dilaksanakan apabila pelaksana bertanggung jawab penuh terhadap pelaksana perencanaan.
- 4) Asas pengawasan terhadap masa depan, maksud dari asas ini adalah pencegahan penyimpangan perencanaan yang akan terjadi baik di waktusekarang maupun di masa yang akan datang.
- 5) Asas langsung, adalah mengusahakan agar pelaksana juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan.
- 6) Asas refleksi perencanaan, bahwa harus mencerminkan karakter dan susunan perencanaan.
- 7) Asas penyesuaian dengan organisasi, bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan struktur organisasi dan kewenangan masing-masing.
- 8) Asas individual, bahwa pengawasan harus sesuai kebutuhan dan ditunjukan sesuai dengan tingkat dan tugas pelaksana.
- 9) Asas standar, bahwa pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat, yang akan digunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan.
- 10) Asas pengawasan terhadap strategis, bahwa pengawasan yang efektif dan efisien memerlukan adanya perhatian yang ditunjukan terhadap faktor-faktor yang strategis.

¹⁶ Prayudi, **Hukum Administrasi Negara**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981, hlm.81

- 11) Asas kekecualian, bahwa efisiensi dalam pengawasan membutuhkan perhatian yang di tujukan terhadap faktor kekecualian yang dapat terjadi dalam keadaan tertentu, ketika situasi berubah atau tidak sama.
- 12) Asas pengendalian fleksibel bahwa pengawasan harus untuk menghindarkan kegagalan pelaksanaan perencanaan.
- 13) Asas peninjauan kembali, bahwa pengawasan harus selalu ditinjau, agar sistim yang digunakan berguna untuk mencapai tujuan.
- 14) Asas tindakan, bahwa pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran untuk mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi dan pelaksanaan.

4. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai pengawasan dalam hal perburuhan diatur dalam UU No. 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran undang-undang yang berlaku¹⁷. Undang-undang ini masih berlaku sampai saat ini, karena tidak termasuk undang-undang yang tidak diberlakukan sebagaimana yang diatur dalam pasal 192 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kemudian dengan berlakunya undang-undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengawasan perburuhan diganti isitilahnya menjadi pengawasan

¹⁷ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, PT.Raja Grafindo Persada , Jakarta, 2003, hlm.114

ketenagakerjaan. Menurut pasal 1 angka 32 UU Ketenagakerjaan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan diatur dalam BAB XIV dalam pasal 176 sampai dengan pasal 180. Selain itu terdapat pula Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* dan peraturan pelaksanaan mengenai pengawasan ketenagakerjaan yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, masih ada Undang-Undang yang berlaku tentang pengawasan perburuhan yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan, dimana dalam undang-undang tersebut Pemerintah (cq.Depnaker) melalui pengawas perburuhan berdasarkan UU No.23 Tahun 1948 jo. UU No.3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan diberikan wewenang:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.

2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan lainnya.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan¹⁸.

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce*. Pertimbangan yang diambil atas pengesahan ILO Convention No.81, bahwa konvensi ini merupakan salah satu upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja dan dapat lebih menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia sesuai dengan standar internasional. Adapun ILO merumuskan pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu proses yang terdiri dari sejumlah kegiatan yang dilakukan dalam berbagai tahap dan terdiri dari berbagai tindakan yang harus saling menopang antara satu kegiatan dengan kegiatan lainnya¹⁹.

Dalam PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2010 dijelaskan mengenai pengertian dari pengawasan ketenagakerjaan, yaitu:

¹⁸ *Ibid*, hlm.115

¹⁹ Guus Heerma Van Voss dan Surya Tjandra, **Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia**, Pustaka Larasan, Bali, 2012, hlm.140

Pasal 1

1. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dengan adanya peraturan pelaksanaan melalui PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, aturan-aturan tentang pengawasan ketenagakerjaan dapat terlihat lebih lengkap dan rinci. Mengenai sistem pengawasan dalam ketenagakerjaan ini diatur dalam pasal 2 PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2010 yang menyebutkan:

Pasal 2

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:

- a. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
- b. Pengawas Ketenagakerjaan; dan
- c. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

Pengawasan Ketenagakerjaan ini dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, hal ini tertuang dalam pasal 3 PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2010, yaitu: "Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota".

Perundang-undangan untuk melindungi buruh hanya akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawasi oleh suatu ahli, yang

harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu, untuk dapat menjalankan tiga tugas pokok, yaitu²⁰:

1. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri apakah ketentuan-ketentuan dalam perundang-undangan dilaksanakan dan jika tidak demikian halnya, mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya itu;
2. Membantu baik buruh maupun pimpinan perusahaan dengan jalan memberi penjelasan-penjelasan teknis dan nasihat yang mereka perlukan agar mereka menyelami apakah yang dimintakan oleh peraturan dan bagaimanakah melaksanakannya;
3. Menyelidiki keadaan-keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang diperlukan untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan Pemerintah.

Pengawasan ini sendiri bukanlah alat perlindungan, melainkan lebih merupakan cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan²¹.

Pengawasan pada permulaan perkembangannya, di bidang industri sebagian besar ditujukan pada pabrik di mana pertama-tama

²⁰ Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan Cet.12**, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm.59

²¹ *Ibid*, hlm.60

dirasakan perlunya peraturan perlindungan. Penggunaan cara-cara produksi dengan mesin di pabrik yang mempekerjakan sejumlah buruh termasuk banyak wanita dan anak, jelas memerlukan aturan-aturan untuk melindungi buruh terhadap akibat buruk²².

Pada saat ini dengan adanya aturan yang baru mengenai Ketenagakerjaan, pengawasan yang dilakukan juga semakin meluas. Bukan hanya sekedar mengenai cara-cara produksi ataupun pengawasan terhadap buruh wanita dan anak tetapi meluas meliputi banyak hal, antara lain, upah, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, masa percobaan, dan juga yang akan diulas lebih lanjut dalam penelitian ini pengawasan mengenai perjanjian kerja khususnya perjanjian kerja waktu tertentu.

C. Kajian Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*²³, memiliki beberapa pengertian dari aturan perundangan-undangan yang berlaku di Indonesia maupun dari pendapat para ahli. Menurut pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pengertian dari perjanjian kerja adalah :

²² *Ibid.*

²³ Husni, *Op. Cit.*, hlm.54

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Sedangkan pada pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yaitu:

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, terdapat 3 (tiga) unsur yang dari perjanjian kerja yaitu²⁴:

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain.

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut

²⁴ *Ibid*, hlm.55-57

bukan merupakan hubungan kerja, karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Perjanjian kerja memiliki konsep ganda, dapat dikatakan demikian karena memiliki dua konsep hubungan yaitu hubungan pribadi dan hubungan ekonomis. Dalam hal ini hubungan pribadi memiliki unsur-unsur berkaitan dengan perasaan, kekerabatan dan kekuasaan sedangkan dari sisi hubungan ekonomisnya terkait dengan perhitungan untung rugi dan pemikiran rasional²⁵.

Berbicara mengenai suatu perjanjian tentunya selalu ada subjek dan objek dari perjanjian tersebut, begitu pula perjanjian kerja terdapat subjek dan objek yang melekat didalamnya. Subjek dari perjanjian kerja adalah subjek hukum dalam hubungan kerja yaitu pekerja dan

²⁵ H.P Rajagukguk, *Op.Cit*, hlm.84

pengusaha sedangkan yang menjadi objek dari perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja²⁶.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengadopsi ketentuan sahnya perjanjian dalam pasal 1320 KUHPerdara. Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar²⁷:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan. dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan syarat formil tertuang dalam pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Pasal 54

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

²⁶ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.41

²⁷ Sentosa Sembiring, **Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan**, CV.Nuansa Aulia, Bandung, 2005, hlm.37

- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2. Pengertian Hubungan Kerja

Pada masa Pemerintahan Hindia Belanda penduduk Indonesia (saat itu disebut Hindia Belanda) dibagi menjadi tiga golongan, yaitu (1) golongan Eropa, (2) golongan Timur Asing, dan (3) golongan Pribumi (Bumi Putra). Untuk masing-masing golongan penduduk tersebut berlaku hukum perdata yang berlainan. Hukum yang mengatur hubungan kerja tidak terlepas dari keadaan yang diuraikan di atas. Pada mulanya hubungan kerja untuk golongan Pribumi berlaku hukum adat dan kebiasaan, termasuk jika golongan Pribumi bekerja pada golongan Eropa (hubungan kerja antar golongan).

Namun karena dianggap tidak menguntungkan para pengusaha Eropa maka pada tahun 1872 Pemerintah Hindia Belanda menerbitkan aturan yang menambahi *Algemene Politie Strafreglement* atau kitab undang-undang hukum pidana Eropa untuk menjamin perusahaan guna mendapatkan buruh yang tetap melakukan pekerjaannya, dengan menambahkan ketentuan (stbl 1872 No.111) yang menetapkan bahwa

buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaannya, dapat dipidana dengan denda antara Rp 16,- dan Rp 25,- atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari²⁸.

Dianggap peraturan tersebut hanya menguntungkan satu pihak saja dan banyak mendapat kritikan, akhirnya ancaman pidana tersebut dicabut dengan *Staatsblad* tahun 1879 nomor 203. Kemudian dengan *Staatsblad* tahun 1879 nomor 256 pasal 1601 lama hingga pasal 1603 lama KUHPerdara diberlakukan untuk golongan pribumi.

Sekarang, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai hubungan kerja ada di dalam undang-undang ini. Karena BW dan WvK tidak termasuk peraturan yang dinyatakan tidak berlaku, maka dua peraturan tersebut masih berlaku sepanjang sesuatu belum diatur dan tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam hal-hal yang terbatas, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan *lex specialis derogate lex generalis* terhadap BW dan WvK²⁹.

Pengertian mengenai hubungan kerja terdapat dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha

²⁸ Imam Soepomo, *Op.Cit*, hlm.23

²⁹ Abdul R.Budiono, **Hukum Perburuhan**, Indeks, Jakarta, 2011, hlm.24-27

dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir dari atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha³⁰.

3. Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja terdiri atas³¹:

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu selanjutnya disebut sebagai PKWT. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap, selanjutnya disebut sebagai PKWTT.

4. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan salah satu perjanjian yang digunakan oleh pekerja dan perusahaan untuk

³⁰ Husni, *Op.Cit*, hlm.53

³¹ F.X. Djumiadi, **Perjanjian Kerja Edisi Revisi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm.11

mengikatkan diri satu dengan yang lain. Perjanjian ini dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tidak tetap atau dapat dikatakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu saja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan yang bersifat sementara.

Pengertian tersebut sesuai dengan pendapat Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya³².

Terdapat beberapa spesifikasi khusus tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Pasal 56 menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja

³² Payaman S dalam Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.48

Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dalam pasal 57 UU Ketenagakerjaan mewajibkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, kemudian pasal 58 ayat (1) dan (2) menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan dan apabila disyaratkan masa percobaan maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.

Selain diatur pada dua pasal di atas, perjanjian kerja waktu tertentu juga dijelaskan pada pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada ayat (1) diatur lebih lanjut mengenai sifat atau kegiatan pekerjaan apa saja yang dapat dikategorikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengaturan dipertegas dengan ayat (2) yang menyebutkan bahwa "*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*". Ayat (3) sampai dengan ayat (6) mengatur mengenai perpanjangan dan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan apabila ayat (1) sampai dengan ayat (6) dilanggar, ayat (7) mengatur bahwa demi hukum perjanjian kerja tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1) Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan dengan sifat

pekerjaan tertentu saja, hal ini dituangkan dalam pasal 59 (1)

Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu :

Pasal 59

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Selain 4 jenis berdasarkan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, kemudian dalam peraturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004 menambahkan satu jenis pekerjaan lagi yaitu perjanjian kerja harian atau lepas yang diatur dalam pasal 10 (sepuluh) sampai dengan pasal 12 (duabelas).

Dengan adanya dua aturan tersebut dapat disimpulkan beberapa bentuk dan sifat pekerjaan yang dapat dibuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak sebagai berikut³³:

1. Perjanjian kerja yang dibuat sekali selesai yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu atau bersifat sementara

³³ Soedarjadi, **Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha**, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2009, hlm.23

dimana harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Apabila kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaruan perjanjian kerja wakt tertentu (PKWT) dengan masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

2. Pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung dari musim atau cuaca dan ini hanya dapat dilakukan pada satu jenis pekerjaan pada musim tertentu, termasuk pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
4. Pekerjaan harian lepas merupakan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan yang upahnya didasarkan pada kehadiran dan waktu kerjanya kurang dari 21 hari dalam satu bulan.

Keempat sifat pekerjaan yang perjanjiannya dapat dibuat dalam bentuk PKWT memiliki karakter dan aturan masing-masing yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004. Pada PKWT jenis pertama yang didasarkan atas pekerjaan yang

sekali selesai atau sementara sifatnya dan yang diperkirakan selesai dalam jangka waktu tertentu aturan pelaksanaannya tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004 yaitu :

Pasal 3

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- (8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

PKWT dengan sifat pekerjaan yaitu musiman diatur pula dalam pasal 5 sampai dengan pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004, yang berbunyi:

Pasal 4

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 5

- (1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 6

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 7

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

PKWT dengan sifat pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, pengaturannya yaitu:

Pasal 8

- (1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pasal 9

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Sedangkan PKWT yang berkaitan dengan perjanjian kerja lepas atau harian diatur lebih rinci karena dikecualikan dari aturan PKWT pada umumnya yang tertuang dalam BAB V Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004, yaitu:

Pasal 10

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pasal 11

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pasal 12

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.

- b. nama/alamat pekerja/buruh.
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan.
 - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- (3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

2) Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWT memiliki syarat-syarat tertentu, antara lain tidak boleh dipakai pada pekerjaan yang bersifat tetap yang terus menerus dilakukan dalam pekerjaan pokok³⁴. Selain itu sebagai perjanjian bersyarat, dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*) dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum)³⁵.

3) Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Adrian, *Op.Cit*, hlm.49

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu terdapat dua kemungkinan yaitu karena:

a. Demi hukum yaitu karena berakhirnya waktu atau objek yang diperjanjikan atau yang disepakati telah lampau.

b. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir.

Bahkan suatu kesempatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 162 UUK)³⁶.

³⁶ Adrian, *Op.Cit*, hlm.51

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti data primer dan data sekunder. Data-data tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti. Penelitian ini mengkaji atau meneliti mengenai hambatan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam mengawasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sehingga dapat diketahui hambatan dan upaya apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan tersebut.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian yuridis sosiologis, penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang-undangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun

mengamatibagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat³⁷.

Berdasarkan metode ini maka penelitian berikut meneliti mengenai hambatan-hambatan yang dirasakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang dalam menegakkan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

B. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat atau wadah diadakannya suatu penelitian, penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang yang terletak di Perkantoran Terpadu Gedung B Lt.3, Jalan Mayjen Sungkono Kota Malang. Dalam hal ini yang menjadi pertimbangan peneliti untuk menetapkan pemilihan lokasi pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang karena:

- a. Kota Malang merupakan salah satu kota yang mulai berkembang dalam bidang industrinya sehingga jumlah perusahaan di Kota Malang semakin bertambah banyak.
- b. Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan masih ditemukan di Kota Malang, dalam hal ini yang

³⁷Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, Dualisme **Penelitian Hukum Normatif & Empiris**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013, hlm.47

memiliki kewenangan untuk mengawasi adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang

- c. Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang memiliki salah satu tugas melakukan pengawasan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh yang dijadikan dasar sumber utama dalam penelitian³⁸. Data primer dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dan Perusahaan Rokok (X)³⁹ melalui wawancara langsung. Data tersebut terkait dengan:

- a) Hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu

³⁸ Soerjono Soekanto, dkk, **Penelitian Hukum Normatif**, CV.Rajawali, Jakarta, 1985, hlm.40

³⁹ Perusahaan Rokok (X) merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kota Malang yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mempekerjakan pekerjaanya. Dalam penelitian ini nama perusahaan tidak dicantumkan melainkan menggunakan nama samaran karena pihak perusahaan tersebut tidak mau nama perusahaan dipublikasikan dalam penelitian ini.

- b) Upaya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang untuk mengatasi hambatan dalam pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui literatur-literatur yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini⁴⁰. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr.23, PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, data yang diperoleh dari dokumen-dokumen pengawasan, dan nota pemeriksaan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang (Dinas Ketenagakerjaan tidak memberikan dokumen pengawasan dan nota pemeriksaan kepada peneliti dengan alasan dokumen tersebut bersifat rahasia)

⁴⁰ Burham Bungim, **Metodologi Penelitian Kualitatif**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm.46

2. Sumber Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh penulis dari dua sumber, yaitu:

a. Sumber data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian langsung pada lokasi penelitian yang telah ditentukan yakni Bagian Pengawasan, Bagian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, dan Perusahaan Rokok (X).

b. Sumber data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh penulis dari studi kepustakaan yang dilakukan di Perpustakaan Brawijaya Malang, PDIH Fakultas Hukum Brawijaya, Perpustakaan Umum Kota Malang. Selain itu juga dengan penelusuran situs di internet, studi pustaka terhadap literature, kamus hukum maupun tulisan-tulisan dalam bentuk lain yang terkait dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengambilan Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui wawancara (*interview*).

Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data melalui

tanya jawab secara lisan dengan responden. Wawancara dilakukan dengan cara wawancara terarah (*indirect interview*) yang memperhatikan:⁴¹

- a. Rencana pelaksana wawancara
- b. Mengatur daftar pertanyaan serta membatasi jawaban-jawaban
- c. Memperhatikan karakteristik pewawancara maupun yang diwawancarai
- d. Membatas aspek-aspek dari masalah yang diperiksa

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan menggunakan studi kepustakaan atau literatur, penelusuran internet, klipng koran, dan studi dokumentasi berkas-berkas penting dari institusi yang diteliti serta penuluruhan peraturan perundang-undangan seperti pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr.23, PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan

⁴¹ Soerjono Soekanto, 1986, **Pengantar Penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, hlm. 229.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta data-data tertulis lainnya yang terkait dengan permasalahan yang dikaji.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah

- a. Semua staf Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang sebagai pengawas dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berada di Kota Malang.
- c. Pekerja yang dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Malang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel bertujuan (*purposive sampling*), dimana dipilih subjek-subjek dari anggota populasi. Sampel responden tersebut meliputi:

- a. Kepala Bagian Hubungan Industrial
- b. Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja
- c. Perusahaan Rokok (X)
- d. 5 orang Pekerja dari Perusahaan Rokok (X), yaitu:

- 1) Bambang M.S sebagai Kepala Unit Kepegawaian
- 2) Rafi Anda Yogi. P sebagai Operator Teknik Mesin
- 3) Hadi Priyanto sebagai Operator Mesin
- 4) Dinar Satiti sebagai Staf Pembelian
- 5) Koko Supriyanto sebagai Staf Marketing

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan hasil pembahasan dari masalah-masalah mengenai hambatan yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Kemudian analisis kualitatif merupakan bagian lanjutan setelah disusun suatu gambaran data mengenai hambatan hambatan yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan analisis kualitatif kajian dilakukan secara lebih mendalam terhadap objek penelitian.

G. Definisi Operasional

1. Hambatan

Hambatan adalah halangan atau rintangan⁴². Hambatan dalam hal ini adalah hambatan yang berkaitan dengan pengawasan terhadap penegakan hukum yang mana merupakan proses atau upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata⁴³ dalam hal ini khususnya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang digunakan oleh perusahaan.

2. Pengawasan

Pengawasan dalam definisinya secara umum berasal dari kata awas yang artinya memperhatikan baik-baik, dalam arti melihat sesuatu dengan cermat dan seksama, tidak ada lagi kegiatan kecuali memberi laporan berdasarkan kenyataan yang sebenarnya dari apa yang di awasi. Pengawasan dalam hal ini pelaksanaannya dilakukan oleh suatu ahli dalam hal ketenagakerjaan yang harus mengunjungi tempat kerja atau perusahaan pada waktu-waktu tertentu. Pengawasan yang dilakukan berkaitan dengan perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

⁴² Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2001, hlm.385

⁴³ Jimly, *Loc.Cit*

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu selanjutnya disebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang

1.1. Dasar Hukum Pembentukan

Sesuai dengan amanat UUD Republik Indonesia Tahun 1945

Pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.

Sebagai konsekuensinya maka Pemerintah Kota Malang sebagai daerah otonomi mempunyai hak dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri atas dasar kebijakan dan inisiatif pembiayaan serta dilakukan oleh perangkat daerah sendiri, di samping dana dari pemerintah pusat yang telah diatur dalam Undang – Undang.

Untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan otonomi daerah yang benar-benar sehat atau untuk mewujudkan kesesuaian antara prinsip dan praktek penyelenggaraan Otonomi Daerah, maka Pemerintah Kota Malang dengan Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang yang telah diperbaharui dengan Peraturan Walikota Malang Nomor 44 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota

Malang telah menentukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai salah satu perangkat daerah untuk melaksanakan fungsi ketenagakerjaan dan transmigrasi dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah yang nyata, dinamis, dan bertanggung jawab.

1.2. Susunan Organisasi

Susunan organisasi dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 44 Tahun 2012 Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi pada pasal 4 ayat (1) yang berbunyi:

- ”(1) Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, terdiri dari :
- a. Kepala Dinas;
 - b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Subbagian Penyusunan Program;
 - 2) Subbagian Keuangan;
 - 3) Subbagian Umum.
 - c. Bidang Pelatihan dan Penempatan, terdiri dari :
 - 1) Seksi Pelatihan Tenaga Kerja;
 - 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - 3) Seksi Perluasan Kerja.
 - d. Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari :
 - 1) Seksi Penyelesaian Perselisihan;
 - 2) Seksi Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja;
 - 3) Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan.
 - e. Bidang Pengawasan, terdiri dari :
 - 1) Seksi Norma Kerja;
 - 2) Seksi Kesehatan dan Keselamatan Kerja;
 - 3) Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - f. UPT;
 - g. Kelompok Jabatan Fungsional.”

1.3. Tugas Pokok dan Fungsi

1.3.1. Tugas Pokok

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

1.3.2. Fungsi

- a. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- b. Penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
- c. Pelaksanaan kegiatan bidang pelatihan dan penempatan kerja yang meliputi perluasan, peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pemberdayaan balai latihan kerja;
- d. Pelaksanaan kerjasama dengan instansi terkait dalam hal penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- e. Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan hubungan industrial yang meliputi pembentukan lembaga kerjasama, fasilitas perselisihan, kesejahteraan pekerja dan persyaratan kerja;

- f. Pelaksanaan sosialisasi di bidang ketenagakerjaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- g. Penyusunan dan pengusulan penetapan serta pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK)
- h. Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan ketenagakerjaan dan norma kerja;
- i. Penyusunan pedoman dan pengawasan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dan jaminan sosial pekerja;
- j. Pemberian pertimbangan teknis perizinan di bidang ketenagakerjaan;
- k. Pemberian dan pencabutan perizinan di bidang ketenagakerjaan sesuai kewenangannya;
- l. Pelaksanaan penyidikan tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- m. Pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- n. Pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;

- o. Pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;
- p. Pelaksanaan pemungutan penerimaan bukan pajak daerah;
- q. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan;
- r. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- s. Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP)
- t. Pelaksanaan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodic yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;
- u. Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- v. Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi hanya terkait layanan publik secara berkala melalui *website* pemerintah daerah;
- w. Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;
- x. Penyelenggaraan UPT dan jabatan fungsional
- y. Pengevaluasian dan pelaporan tugas pokok dan fungsi; dan

- z. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas pokoknya.

1.4. Lokasi Kantor

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang beralamat di Kantor Pelayanan Terpadu gedung B lantai 3 Jalan Mayjen Sungkono, Kelurahan Arjowinangun, Kecamatan Kedung Kandang.

2. Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Malang

Berbicara mengenai kondisi ketenagakerjaan Kota Malang, maka tidak dapat dilepaskan dengan keadaan lapangan pekerjaan pada saat ini, yang mana perusahaan merupakan sumber utama penyedia lapangan pekerjaan. Secara keseluruhan perusahaan di Kota Malang berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang pada tahun 2013 berjumlah 1.035 perusahaan, jumlah tersebut masih belum cukup mampu menampung pencari kerja yang ada di Kota Malang. Menurut Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, jumlah pencari kerja di Kota Malang berdasarkan data terakhir pada bulan Desember 2013 tercatat mencapai 2.514 jiwa dari jumlah penduduk Kota Malang⁴⁴.

Berdasarkan data tersebut maka diketahui jumlah pencari kerja terlalu banyak untuk jumlah lapangan pekerjaan yang sedikit di Kota Malang sehingga hal tersebut mengakibatkan banyaknya pengangguran di Kota Malang. Banyaknya pengangguran di Kota Malang mengakibatkan

⁴⁴ Hasil Wawancara dengan Kasyadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 28 Januari 2014 pukul 10.00

perusahaan memanfaatkan keadaan tersebut dengan jalan membuat Perjanjian Kerja yang menguntungkan Perusahaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan Perjanjian Kerja yang sering digunakan perusahaan bagi pencari kerja yang akan menjadi calon pekerjanya sebagai jalan memasukkan “kepentingan” perusahaan tersebut.

Menurut data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, secara keseluruhan dari 1.035 perusahaan di Kota Malang, hanya 1 perusahaan saja yang mendaftarkan perusahaannya pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang bahwa perusahaannya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedangkan 52 perusahaan di Kota Malang ditemukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang tidak mendaftarkan perusahaannya padahal menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi para pekerjanya⁴⁵.

B. Hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang Dalam Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perusahaan yang Menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Hambatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti halangan atau rintangan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan halangan yaitu terkait dengan halangan dalam pengawasan terhadap undang-undang yang berlaku. Pada saat ini banyak kalangan menilai terdapat banyak masalah dalam penegakan

⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 8 Januari 2013 pukul 09.00

hukum di Indonesia. Bahkan ada yang menyatakan penegakan hukum makin jauh dari rasa keadilan⁴⁶. Anggapan tersebut terjadi karena banyaknya hambatan dalam proses penegakan hukum yang telah di buat oleh pemerintah. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan terjadinya hambatan dalam penegakan hukum, antara lain peraturan yang masih kurang jelas mengatur, tidak terdapat sanksi yang tegas apabila terjadi pelanggaran dan juga para penegak hukum yang kurang tegas dalam menegakkan hukum yang berlaku.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang sendiri juga mengalami hal yang serupa, dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memiliki banyak hambatan, mulai dari yang disebabkan Undang-Undang atau Peraturan yang mengatur belum mampu secara tegas memberikan sanksi yang mengikat hingga hambatan karena banyaknya tugas yang harus dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang sehingga pengawasan sulit dilakukan.

Hambatan-hambatan yang telah disebutkan di atas dapat ditemui apabila sebelumnya mengamati pelaksanaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam kinerjanya untuk mengawasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

⁴⁶ Bagirmanan, *Op.Cit*, hlm.4

1. Pelaksanaan Pengawasan Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang Terhadap Perusahaan Yang Menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagai lembaga pelaksana otonomi, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam kinerjanya tunduk dalam peraturan daerah dan bertanggung jawab kepada pimpinan daerah. Otonomi Daerah Kota Malang melalui Peraturan Walikota Malang Nomor 44 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi menjelaskan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang memiliki fungsi melindungi dan memediasi hal-hal terkait bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi⁴⁷. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang memiliki banyak tugas dalam memenuhi fungsi-fungsinya tersebut. Salah satu tugas yang harus dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang adalah melakukan Pengawasan. Pengawasan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku, peraturan perundang-undangan mengenai pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan mengenai pengawasan Ketenagakerjaan meliputi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia yang masih dinyatakan berlaku

⁴⁷ Pasal 2 Bab II Peraturan Walikota Malang Nomor 44 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

sampai saat ini. Undang-Undang ini mengatur secara umum mengenai tujuan dari pengawasan perburuhan, hak pegawai-pegawai pengawasan perburuhan untuk memperoleh keterangan, dan yang terpenting adalah pegawai pengawas perburuhan dapat mengusut pelanggaran dan kejahatan yang diatur dalam Undang-Undang ini.

Kemudian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 182. Dalam Undang-Undang ini menyebutkan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi kewenangan khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce*. Pertimbangan yang diambil atas pengesahan ILO Convention No.81, bahwa konvensi ini merupakan salah satu upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja dan dapat lebih menjamin pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia sesuai dengan standar internasional. Selain itu terdapat juga Peraturan Presiden Republik Indonesia No.21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁸

⁴⁸ Guus Heerma Van Voss dan Surya Tjandra, *Loc.Cit*

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas dari dinas terkait yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan dalam tiga bentuk pengawasan, yaitu pengawasan umum, pengawasan rutin, dan pengawasan khusus. Dalam pasal 178 ayat (1), Pengawasan umum adalah “Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota”.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 yang masih dinyatakan berlaku sampai saat ini menyebutkan pada pasal 1 ayat (1) bahwa :

“ Pengawasan perburuhan diadakan guna :

- a. mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
- c. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya;”

Dari kedua peraturan perundang-undangan tersebut tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan terhadap berlakunya Undang-undang atau penegakan terhadap hukum yang berlaku di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu fungsi dari bagian pengawasan dalam suatu instansi. Dalam lingkup kota/kabupaten instansi yang diberikan tanggung jawab dalam hal ketenagakerjaan adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan tugas pengawasan kepada Bidang Pengawasan sehingga pihak yang secara langsung menangani pengawasan undang-undang yang berlaku adalah Bidang Pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang secara umum melingkupi tiga hal, yaitu norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja (k3), dan norma jaminan sosial tenaga kerja⁴⁹. Dalam hal pengawasan terhadap norma kerja, bidang pengawasan juga mengawasi tentang perjanjian kerja. Pengawasan dilakukan dengan cara melihat apakah perjanjian tersebut telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum, begitupula dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memiliki syarat khusus dalam penggunaannya.

⁴⁹ Pasal 21 Peraturan Walikota Malang Nomor 44 Tahun 2012 Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan yang bersifat sementara.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Bab IV pasal 13 menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dicatatkan oleh perusahaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Berdasarkan peraturan yang tertulis di atas maka jelas bahwa ada kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai salah satu yang bersangkutan dalam terbentuknya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Menurut data yang diterima dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, untuk pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya terdapat 1 (satu) perusahaan saja yang mendaftarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama kurun waktu tahun 2013. Hal ini menurut Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang diakibatkan banyaknya Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) yang ditolak untuk dicatatkan karena tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh perusahaan yang ditolak oleh Bagian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dilaporkan pada Bagian Pengawasan untuk diberikan Nota Pemeriksaan berupa teguran karena mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada, namun setelah itu Dinas Ketenagakerjaan tidak dapat melakukan tindakan lebih lanjut selain memberikan teguran saja⁵⁰.

Berbeda dari data yang diterima dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, setelah adanya penelitian lebih dalam oleh penulis di perusahaan di Kota Malang, ditemukan perusahaan yang masih menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanpa dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, hal ini jelas bahwa masih adanya perusahaan yang melakukan pelanggaran.

Dalam penelitian ke salah satu perusahaan di Kota Malang, ditemukan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Sebagai bukti, Perusahaan Rokok (X) merupakan salah satu perusahaan besar di Kota Malang

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Kasyadi, Kepala Bagian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 2 Januari 2014 pukul 09.00

yang bergerak di bidang industri rokok. Perusahaan Rokok (X) ini memiliki ratusan pekerja namun diantaranya ada sebanyak 72 orang pekerja yang dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang Perusahaan gunakan adalah istilah “pekerja kontrak” yang tidak sesuai dengan peraturan, dikatakan tidak sesuai dengan peraturan karena pekerja-pekerja tersebut melakukan pekerjaan yang disebut oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai jenis pekerjaan tetap.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan dengan sifat pekerjaan tertentu saja, hal ini dituangkan dalam pasal 59 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu :

Pasal 59

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
- e. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - f. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - g. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - h. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Selain 4 (empat) jenis yang berdasarkan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, kemudian dalam peraturan pelaksanaannya yaitu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004 menambahkan satu jenis pekerjaan lagi yaitu perjanjian kerja harian atau lepas yang diatur dalam pasal 10 (sepuluh) sampai dengan pasal 12 (duabelas).

Dengan adanya dua aturan tersebut dapat disimpulkan beberapa bentuk dan sifat pekerjaan yang dapat dibuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak sebagai berikut⁵¹:

1. Perjanjian kerja yang dibuat sekali selesai yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu atau bersifat sementara dimana harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Apabila kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
2. Pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung dari musim atau cuaca dan ini hanya dapat dilakukan pada satu jenis pekerjaan pada musim tertentu, termasuk pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

⁵¹ Soedarjadi, *Op.Cit*, hlm.23

3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
4. Pekerjaan harian lepas merupakan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan yang upahnya didasarkan pada kehadiran dan waktu kerjanya kurang dari 21 hari dalam satu bulan.

Keempat sifat pekerjaan yang perjanjiannya dapat dibuat dalam bentuk PKWT memiliki karakter dan aturan masing-masing yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004. Pada PKWT jenis pertama yang didasarkan atas pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dan yang diperkirakan selesai dalam jangka waktu tertentu aturan pelaksanaannya tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004 yaitu :

Pasal 3

- (9) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (10) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (11) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

- (12) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (13) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (14) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (15) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- (16) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

PKWT dengan sifat pekerjaan yaitu musiman diatur pula dalam pasal 5 sampai dengan pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004, yang berbunyi:

Pasal 4

- (3) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
- (4) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 5

- (3) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- (4) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 6

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 7

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

PKWT dengan sifat pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, pengaturannya yaitu:

Pasal 8

- (4) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (5) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- (6) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pasal 9

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Sedangkan PKWT yang berkaitan dengan perjanjian kerja lepas atau harian diatur lebih rinci karena dikecualikan dari aturan PKWT pada umumnya yang tertuang dalam BAB V Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004, yaitu:

Pasal 10

- (4) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- (5) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

- (6) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pasal 11

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pasal 12

- (4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- (5) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
- e. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
 - f. nama/alamat pekerja/buruh.
 - g. jenis pekerjaan yang dilakukan.
 - h. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- (6) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Sedangkan pekerjaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perusahaan Rokok (X) tersebut antara lain :

- a. Dalam bidang Produksi :
- 1) Operator Mesin Produksi,
 - 2) Pengawas Teknisi Mesin,
 - 3) Pengawas kualitas tembakau,
 - 4) Admin Produksi,

5) Kepala Seksi Produksi.

b. Dalam bidang Umum :

- 1) Staf pemelihara listrik, air dan taman
- 2) Staf Akuntansi,
- 3) Staf Pembelian,
- 4) Staf Legal,
- 5) Dokter Poliklinik,
- 6) Kepala Seksi Personalia,
- 7) Kepala Unit Kepegawaian⁵².

Berdasarkan hasil penelitian di lokasi Perusahaan Rokok (X) ini, jelas bahwa perusahaan tersebut mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jenis pekerjaan di atas yang sifatnya jelas bukan bersifat sementara atau musiman melainkan jenis pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam perusahaan ini.

Meskipun jelas menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun Perusahaan Rokok (X) tidak mendaftarkannya ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, hal ini bukan karena Perusahaan Rokok (X) tidak tahu adanya ketentuan bahwa harus dicatatkannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut

⁵² Hasil wawancara dengan Staf Personalia Perusahaan Rokok (X), Pada Tanggal 9 Januari 2014 Pukul 16.00

namun memang dikarenakan Perusahaan Rokok (X) mengetahui bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mereka lakukan telah melanggar peraturan atau Undang-Undang yang berlaku yaitu ketentuan pada pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada ayat (1) diatur lebih lanjut mengenai sifat atau kegiatan pekerjaan apa saja yang dapat dikategorikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan dipertegas dengan ayat (2) yang menyebutkan bahwa "*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*". Ayat (3) sampai dengan ayat (6) mengatur mengenai perpanjangan dan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan apabila ayat (1) sampai dengan ayat (6) dilanggar, ayat (7) mengatur bahwa demi hukum perjanjian kerja tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Namun karena tidak adanya laporan dari pihak pekerja dan juga tidak didaftarkannya Perjanjian Kerja kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang maka sulit menindaklanjuti pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Dari data yang didapat dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, hanya 1 (satu) perusahaan saja yang mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hal tersebut jelas berbeda apabila kita lihat dari hasil temuan

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang yang menemukan 52 perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun tidak didaftarkan salah satu perusahaan yang didatangi oleh pengawas dan ditemukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan adalah Perusahaan Rokok (X)⁵³.

Perusahaan Rokok (X) juga membenarkan bahwa Pengawas Ketenagakerjaan mendatangi perusahaan tersebut pada tahun ini dan memberikan nota pemeriksaan terkait penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai aturan, namun karena tidak ada sanksi dan hanya teguran saja Perusahaan Rokok (X) tetap mempekerjakan sebagian pekerjanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)⁵⁴

Perusahaan mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) umumnya dengan beberapa alasan antara lain⁵⁵ :

- 1) Untuk masa percobaan sehingga perusahaan dapat menilai kinerja dan karakter pekerja tersebut sebelum

⁵³ Hasil wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja, pada tanggal 8 Januari 2014 pukul 09.00

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Staf Personalia Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 9 Januari 2014 pukul 16.00

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Staf Personalia Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 9 Januari 2014 pukul 16.00

- diangkat sebagai pekerja tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
- 2) Untuk menghemat pengeluaran dalam merekrut pekerja karena perusahaan dapat memberikan gaji lebih rendah dibanding dengan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), begitu juga dengan lembur, PHK dan fasilitas lainnya seperti tunjangan dan juga fasilitas kesehatan;
 - 3) menghargai loyalitas dan masa kerja yang pernah pekerja tersebut jalani (pernah menjadi pekerja tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT));
 - 4) Efisiensi jumlah pekerja, daripada menggunakan *outsourcing* yang kurang baik kinerjanya lebih baik menggunakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga sewaktu-waktu apabila dalam waktu dekat ada pengurangan pekerja tidak perlu ada pemberian pesangon.

Seperti yang disebutkan dalam alasan-alasan di atas, pada angka (1) yang menyebutkan tentang masa percobaan, alasan tersebut juga merupakan pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan Rokok (X) karena melanggar beberapa spesifikasi khusus tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 58 ayat (1) dan (2) menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan dan apabila disyaratkan masa percobaan maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan pasal tersebut berarti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh Perusahaan Rokok (X) dapat dinyatakan batal demi hukum karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh Perusahaan Rokok (X) mengisyaratkan atau bertujuan untuk masa percobaan.

Di Perusahaan Rokok (X) berdasarkan alasan-alasan yang disebutkan sebelumnya mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa Perjanjian 1 (satu) Tahun dan bahkan ada juga yang Perjanjian Kerja tersebut dilakukan terus menerus atau diperpanjang hingga beberapa kali sehingga merugikan pekerja tersebut.

Dalam penegakan hukumnya, pekerja sebagai salah satu pihak yang terlibat dalam hal ini sebenarnya merupakan kunci terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena Undang-undang terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu itu dibuat untuk melindungi pekerja. Apabila pekerja melaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang terdapat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dibuat tidak sesuai dengan

peraturan yang ada pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan lebih mudah.

Namun dari data yang ada di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, terkait dengan permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada tahun 2013 hanya 1 (satu) orang yang melapor. Dari kasus tersebut diketahui pekerja di pekerjaan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan diperpanjang lebih dari 2 (dua) kali kemudian dipecat dan tidak diberikan pesangon. Penyelesaiannya Bagian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang memediasi dan akhirnya pekerja tersebut diberikan tali asih sebagai ganti dari uang pesangon yang seharusnya di dapat oleh pekerja tersebut karena apabila diteliti Pekerja tersebut seharusnya statusnya adalah pekerja tetap.⁵⁶

Pemahaman pekerja terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam penegakan hukum terkait dengan hal ini sangat penting, dari hasil wawancara dengan pekerja di Perusahaan Rokok (X) diketahui terdapat beberapa pemahaman tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pertama, pekerja tidak mengetahui apa saja jenis Perjanjian Kerja sehingga tidak memahami aturan terkait dengan

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Kasyadi, Kepala Bagian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 8 Januari 2014 pukul 09.00

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kedua, pekerja mengetahui aturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetapi tidak mau melaporkan karena nanti 'ribet' mengurusnya. Ketiga, pekerja menegetahui aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetapi apabila terjadi ketidaksesuaian dengan aturan yang ada tidak tahu harus melapor kemana. Keempat, pekerja mengetahui aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetapi tidak melapor apabila ada yang tidak sesuai karena takut dipecat dan susah mencari pekerjaan yang baru⁵⁷. Pernyataan para pekerja tersebut merupakan alasan mengapa yang melaporkan pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sangat sedikit sehingga pengawasan menjadi tidak dapat maksimal karena pengawasan dilakukan guna melindungi pekerja namun tanpa pekerja melaporkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sangat sulit untuk mengawasi.

Berdasarkan hasil penelitian di Perusahaan Rokok (X) di Kota Malang tersebut maka hal yang tersebut di atas patut menjadi perhatian bagi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam melaksanakan pengawasan karena pengawasan merupakan tugas penting yang wajib dilakukan sesuai Undang-Undang sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang khususnya bidang

⁵⁷ Hasil Wawancara dengan para Pekerja Kontrak di Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 28 Januari 2014 pukul 16.00

pengawasan yang merupakan bagian dari penegak hukum yang dalam hal ini menegakkan hukum mengenai ketenagakerjaan.

Pengawasan biasanya dilakukan di tempat kerja dengan melihat dan memeriksa secara langsung syarat-syarat kerja, waktu kerja, waktu kerja lembur, upah minimal, pekerja/buruh wanita dan anak, serta aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja⁵⁸. Pengawasan pada dasarnya melingkupi kesejahteraan dari pekerja, salah satu hal yang penting yang perlu di awasi adalah perjanjian kerja yang mengikat perusahaan dengan pekerja. Hukum perburuhan dapat dipandang sebagai bagian hukum keperdataan maupun hukum publik⁵⁹. Pernyataan tersebut dapat menjelaskan mengapa perjanjian kerja yang dapat dikatakan sebagai bagian dari hukum keperdataan juga harus diawasi oleh pemerintah. Kedudukan pekerja yang lemah yang tidak bisa setara dengan pengusaha membuat perlunya pemerintah membuat aturan yang bersifat publik guna melindungi pekerja sebagai bagian dari masyarakatnya.

Sebagai penegak hukum yang membantu tercapainya tujuan negara dalam bidang ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya untuk dapat melakukan tugas “pengawasan”, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang memiliki serangkaian proses yang panjang.

⁵⁸ Maimun, **Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar**, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.34

⁵⁹ Guus Heerma Van Voss dan Surya Tjandra, *Op.Cit*, hlm.6

Dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 44 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengatur secara rinci tugas pokok Bidang Pengawasan yang tertuang dalam bagian kelima pasal 21, yaitu:

- (1) Bidang Pengawasan melaksanakan tugas pokok pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pengawasan mempunyai fungsi :
 - a. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Pengawasan
 - b. pengumpulan dan pengolahan data dalam rangka perencanaan teknis pengawasan ketenagakerjaan
 - c. penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pengawasan ketenagakerjaan;
 - d. pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana program pelaksanaan pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan norma jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. pengawasan terhadap norma kerja, norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
 - f. pelaksanaan fasilitasi di bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan;
 - g. pelaksanaan Pelayanan Wajib Laport Ketenagakerjaan (WLK);
 - h. penanganan dan penyelesaian kasus pengaduan masyarakat dan pekerja tentang adanya pelanggaran norma kerja dan peraturan ketenagakerjaan;
 - i. pelaksanaan penyidikan terhadap pelanggaran norma kerja, norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan norma jaminan sosial tenaga kerja;
 - j. pelaksanaan koordinasi dengan bidang lain dan/atau instansi terkait dalam rangka menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan;
 - k. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan;
 - l. pengawasan terhadap norma tenaga kerja wanita , anak dan penyandang cacat;
 - m. pengawasan lembaga penempatan dan pelatihan tenaga kerja;
 - n. penyiapan bahan dalam rangka pemeriksaan dan tindak lanjut Hasil Pemeriksaan;
 - o. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);

- p. pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
- q. pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- r. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- s. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
- t. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya.

Berdasarkan pasal ini dalam ayat (2) huruf e menyatakan bahwa pengawasan norma kerja merupakan kewenangan dan tugas Bidang Pengawasan, norma kerja dalam pasal ini termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di dalamnya. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masuk dalam norma kerja yang menjadi kewenangan dan tugas Bidang Pengawasan dikarenakan dalam pembagian satuan kerja yang berupa seksi-seksi, Seksi Norma Kerja mencakup Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam tugas dan kewenangannya.

Berdasarkan hasil wawancara, Bidang Pengawasan dalam Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang telah melakukan pengawasan dengan mekanismenya yaitu secara berkala melakukan pengawasan kepada perusahaan-perusahaan. Pengawas melakukan pengawasan kepada masing-masing Perusahaan sebanyak sekali dalam setahun karena jumlah perusahaan yang banyak di Kota Malang. Tiap satu perusahaan diawasi oleh 3 (tiga) orang pengawas dimana ketiga orang tersebut mengawasi tiga hal yang berbeda yaitu tentang norma kerja, jamsostek, dan kesehatan dan keselamatan kerja.

Pengawasan dilakukan secara langsung dan keseluruhan mengenai hal-hal yang perlu diawasi dengan meminta data-data kepada perusahaan tersebut. Data-data pengawasan tersebut dalam pengawasan secara berkala terkait norma kerja dan persyaratan kerja, pengawas meminta data pekerja kepada perusahaan mengenai jumlah pekerja dan status pekerja secara keseluruhan baik pekerja tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maupun pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan juga *outsourcing* beserta jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut. Dalam pelaksanaan pengawasannya, Bidang Pengawasan memeriksa Perjanjian Kerja antara perusahaan dengan pekerja tersebut untuk mengawasi terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pada tahun 2013 ini ditemukan 52 perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan syarat yang telah ditentukan oleh perundang-undangan. Hal tersebut meliputi jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diatur dalam pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak dicatatkannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dan adanya masa percobaan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bertentangan dengan pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan sedangkan aturan berdasarkan pasal 57 yang mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara

tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia sudah dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan tidak ditemukan pelanggaran terhadap pasal tersebut.

Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan yang dilakukan oleh 52 perusahaan tersebut oleh Bagian Pengawasan diberikan Nota Pemeriksaan yang di dalamnya berupa teguran kepada 52 perusahaan tersebut dan himbauan untuk merubah status pekerja menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 59 ayat (7) telah menegaskan apabila syarat-syarat yang telah diatur dalam pasal 59 ayat (1) sampai dengan ayat (6) tidak terpenuhi maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau dapat secara mudah dapat diartikan pekerja yang awalnya merupakan pekerja kontrak berubah statusnya menjadi pekerja tetap karena perjanjian kerja yang dibuat telah menyalahi Undang-Undang.

Pasal-pasal yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bersifat *regelend* yaitu aturan yang hanya mengatur saja dengan ciri-ciri tidak adanya sanksi administrasi atau pidana dan pengaturannya hanya memberikan akibat hukum saja apabila dilanggar sehingga dalam pelaksanaannya Nota Pemeriksaan yang berupa teguran tersebut dan himbauan untuk merubah status pekerja dengan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menjadi tidak berguna karena dalam prakteknya sulit untuk dilaksanakan oleh perusahaan dan Dinas Ketenagakerjaan juga tidak dapat melakukan apa-apa kecuali ada laporan dari pekerja.

Dalam melakukan pengawasan guna mencapai penegakan hukum yang adil atau berkeadilan, terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi, yaitu⁶⁰ :

- a. Aturan hukum yang akan ditegakkan;
- b. Pelaku penegakan hukum; dan
- c. Lingkungan sosial sebagai tempat hukum berlaku

Ketiga hal tersebut merupakan hal yang saling berkaitan dalam penegakan hukum sehingga terhambat atau tidaknya proses pengawasan dalam penegakan hukum dapat diukur melalui tiga hal tersebut. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian, maka hambatan dalam proses pengawasan terhadap Perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat terlihat sebagai berikut:

⁶⁰ Bagirmanan, *Op.Cit*, Hlm.8-9

a. **Hambatan Berdasarkan Faktor Aturan Hukum yang Akan Ditegakkan**

Pengawas dalam hal ini Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang mengalami banyak kesulitan dalam proses pengawasan perundang-undangan terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Terdapat berbagai alasan mengapa terdapat hambatan dalam proses pengawasan salah satunya karena “aturan hukumnya sendiri”. Penegakan hukum yang adil atau berkeadilan akan tercapai apabila hukum yang akan ditegakkan adalah benar-benar adil⁶¹.

Setiap kasus pelanggaran hukum yang terjadi di masyarakat, dapatlah ditinjau dari dua sudut pandang. Pertama, kasus itu muncul karena tidak benarnya proses pembuatan aturan hukum yang akan diberlakukan di masyarakat. Kedua, kasus itu muncul karena tidak berdayanya hukum dipakai sebagai sarana penegakan hukum⁶².

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebenarnya telah dibuat dengan aturan dan syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja yang benar, namun penegakan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Asri Wijayanti, **Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO**, Karya Putra Darwati, Bandung, 2012, hlm.6

Tertentu ini menjadi sulit untuk mencapai kesesuaian berdasarkan peraturan perundang-undangan karena aturan yang dibuat tidak berdaya digunakan sebagai sarana penegakan hukum. Aturan ini menjadi tidak berdaya karena tidak adanya sanksi yang diberikan apabila terjadi pelanggaran. Undang-undang Ketenagakerjaan pada pasal 59 hanya menyebutkan apabila syarat-syarat yang ditetapkan tidak sesuai maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah statusnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) namun dengan hanya undang-undang mengatur akibat hukum seperti itu saja tidak dapat melindungi pekerja secara maksimal.

Seperti dalam pelanggaran terkait syarat Perjanjian Kerja dalam pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menurut Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi pasal 59 ayat 7 berlaku apabila adanya laporan atau aduan dari Pekerja sedangkan pekerja sendiri kurang memahami terkait syarat-syarat Perjanjian Kerja ini.

Sanksi yang hanya berupa akibat hukum saja juga tidak dapat memberikan kejelasan dalam penegakan mengenai aturan ini. Dengan hanya memberikan akibat hukum saja kepada pelanggar dari aturan ini tanpa ada kelanjutan yang jelas mengenai siapa yang berhak mengawasi penegakan hukum terkait peraturan ini tentulah sulit untuk menindak lanjuti apabila terjadi pelanggaran.

Undang-undang memang mengatur bahwa yang berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan adalah pengawas ketenagakerjaan, namun apabila tindak lanjut yang harus dilakukan terkait adanya pelanggaran tidak jelas diatur maka pengawas ketenagakerjaan tidak dapat berbuat apa-apa apabila terjadi pelanggaran terhadap perundang-undangan sehingga pengawas kemudian mengalami hambatan dalam menegakkan hukum yang berlaku.

“sanksi tidak ada dalam perundang-undangan, sehingga tidak ada penindakan kepada perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan syarat yang ada. Perjanjian kerja pada dasarnya ranahnya perdata sehingga tidak ada sanksi pidananya”⁶³

Selain sanksi yang tidak ada dalam peraturan perundang-undangan persoalan lain yang timbul dari peraturan perundang-undangan terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini yaitu terdapat kata-kata yang dapat ditafsirkan secara luas atau multitafsir. Hal ini terlihat dari Perusahaan Rokok (X) yang menafsirkan pasal 56 ayat (2) yang menyebutkan bahwa:

- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktunya; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu

⁶³ Hasil wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 16 November 2013 pukul 13.00

Menurut Staf Personalia Perusahaan Rokok (X) kata “atau” bermakna alternatif. Artinya pada saat perusahaan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas dasar jangka waktu saja tanpa melihat kapan selesainya suatu pekerjaan tersebut. Menurutnyanya pula sebenarnya pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) bertentangan karena pada pasal 59 ayat (2) disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perusahaan tentu mengacu kepada pasal 56 ayat (2) yang menguntungkannya karena perusahaan dapat memutuskan kontrak dengan pekerja yang menurutnya kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh Perusahaan tanpa harus terbebani dengan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi seperti contohnya pemberian pesangon⁶⁴.

Aturan dalam pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi salah satu hambatan. Undang-undang yang mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan belum pernah diperbaharui sejak tahun 1951 sehingga aturan tersebut tidak mengikuti perkembangan keadaan ketenagakerjaan saat ini, adapun aturan-aturan lain yang mengatur seperti PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2010 masih kurang gamblang menjelaskan tata cara bagaimana

⁶⁴ Hasil Wawancara dengan Staf Personalia Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 28 Januari 2014 pukul 12.00

seharusnya pengawasan dilakukan dan mekanisme pengawasan tersebut harus dilaksanakan sehingga dalam proses pengawasan, para pegawai pengawas tidak dapat memaksimalkan untuk melaksanakan pengawasan⁶⁵.

b. Hambatan Berdasarkan Faktor Pelaku Penegakan Hukum

Pelaku penegak hukum dapatlah disebut sebagai kunci utama penegakan hukum yang adil dan berkeadilan. Di tangan pelaku penegak hukum, aturan hukum yang bersifat abstrak menjadi konkrit, berlaku terhadap pencari hukum atau keadilan.⁶⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Pengawas di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, dalam pengawasan ketenagakerjaan terdapat hambatan-hambatan yang berasal dari pelaku penegakan hukum sebagai salah satu aparat penegak hukum. Hambatan-hambatan tersebut terjadi karena beberapa faktor antara lain⁶⁷:

a. Sedikitnya jumlah pegawai pengawas

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang paling penting untuk melaksanakan pengawasan. Karena dalam pengawasan terkait dengan Ketenagakerjaan khususnya

⁶⁵ Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Trasnigrasi Kota Malang, pada tanggal 8 januari 2014, pukul 09.00

⁶⁶ Bagirmanan, *Op.Cit*, hlm.9

⁶⁷ Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Trasnigrasi Kota Malang, pada tanggal 8 januari 2014, pukul 09.00

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang menguasai terkait Ketenagakerjaan secara keseluruhan, meliputi norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.

Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang hanya ada 7 (tujuh) orang Pegawai Pengawas dengan struktur organisasi sebagai berikut:

Bagan 1.



Bila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di Kota Malang yang berjumlah 1.035 (seribu tiga puluh lima) perusahaan dalam skala besar, menengah, dan kecil, jumlah pengawas yang hanya sedikit tersebut menghambat proses pengawasan karena menyebabkan pengawasan menjadi tidak efektif.

Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang pengawasan yang menempati posisi sebagai pegawai pengawas terjadi karena sulitnya mencari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mau menempati posisi sebagai Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini terjadi karena proses dan syarat untuk menjadi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan cukup rumit.

Pengangkatan Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya, menyebutkan bahwa:

- (1) Pengangkatan pertama Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan harus memenuhi syarat:
 - a. berijazah paling rendah Sarjana (S1)/Diploma IV (DIV) sesuai kualifikasi yang ditentukan;
 - b. pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a;
 - c. telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan;
 - d. setiap unsur penilaian prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling kurang bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan

Sebelum dapat disahkan menjadi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, calon Pegawai Pengawas yang merupakan

PNS harus menempuh pendidikan terlebih dan lulus pendidikan tersebut. Selain itu syarat lainnya untuk dapat disahkan menjadi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, para calon Pegawai Pengawas wajib untuk melakukan praktek pengawasan di minimal 75 perusahaan dengan menyertakan laporan dari hasil pengawasannya.

Karena syarat-syarat tersebut dianggap rumit oleh PNS, sangat jarang ada PNS yang mau menduduki posisi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan khususnya di Kota Malang sehingga hanya terdapat 7 (tujuh) orang yang menduduki posisi pengawas ketenagakerjaan di Kota Malang saat ini.

Pengawas Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur tiap bulannya cukup mengawasi 5 (lima) perusahaan saja, tetapi Pengawas Ketenagakerjaan di Kota Malang dibebani untuk melakukan pengawasan terhadap 8 (delapan) perusahaan. Apabila dihitung dengan Pengawas yang berjumlah 7 (tujuh) orang dalam setahun Pegawai Pengawas di Kota Malang hanya dapat mengawasi sebanyak 672 sedangkan seharusnya Perusahaan yang diawasi sebanyak 1035 (seribu tiga puluh lima), dari hal ini dapat terlihat bahwa jumlah Pengawas sangat kurang untuk mengawasi seluruh Perusahaan di Kota Malang.

Telah disebutkan juga bahwa pengawasan terhadap ketenagakerjaan melingkupi 3 (tiga) hal yaitu norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja. Tiap-tiap perusahaan harus diawasi secara rutin untuk ketiga hal tersebut. sehingga dapat dikatakan tugas yang dibebankan kepada satu orang pengawas tentunya terlalu berat sehingga terkadang ada hal-hal yang terlewat untuk diawasi dan pengawasan menjadi tidak maksimal.

b. Adanya tugas-tugas lain selain tugas pengawasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang ditemukan hambatan lain dalam proses Pengawasan. Para Pengawas ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari PNS yang berada di lingkup Kota Malang memiliki tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemerintah daerah yang juga harus dikerjakan seperti contohnya partisipasi dalam kegiatan pemerintah daerah yaitu “Malang Kota Layak Anak” yang saat ini sedang berlangsung dan beberapa kegiatan-kegiatan lain yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah.

Sebelumnya telah disebutkan bahwa tugas Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi hal-hal yang terkait dengan

ketenagakerjaan di Kota Malang dengan jumlah pengawas yang hanya sedikit sudah cukup berat, namun di lapangan banyak tugas-tugas lain diluar bidang pengawasan ketenagakerjaan yang harus dibebankan kepada para Pengawas Ketenagakerjaan di Kota Malang. Dengan menumpuknya tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh para Pengawas Ketenagakerjaan membuat kinerja dalam pengawasan ketenagakerjaan menjadi tidak maksimal.

c. Pengaturan jadwal pengawasan

Pengawas Ketenagakerjaan di Kota Malang sebagai pihak yang bertugas untuk mengawasi bidang ketenagakerjaan dengan banyaknya jumlah perusahaan telah menyusun jadwal terlebih dahulu untuk mendatangi tiap-tiap perusahaan dalam rangka melakukan pengawasan.

Seringkali jadwal yang telah dibuat tidak dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena subjek pengawasan saat didatangi oleh Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang tidak ada di tempat sehingga data-data yang diperlukan dalam proses pengawasan untuk disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak diperoleh. Satu perusahaan saja

yang tidak dapat diawasi sesuai jadwal maka jadwal yang telah direncanakan menjadi kacau.

Jadwal yang tidak berjalan sesuai dengan rencana awal tentunya sangat menghambat proses pengawasan karena jadwal yang dibuat oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang mencakup keseluruhan pengawasan ketenagakerjaan di seluruh Kota Malang telah dibuat dengan menyesuaikan jadwal dari masing-masing pengawas yang memiliki banyak tugas lain yang wajib dilaksanakan.

c. Hambatan Berdasarkan Faktor Lingkungan Sosial Sebagai Tempat Hukum Berlaku

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi adalah “lingkungan sosial sebagai tempat hukum berlaku”. Dapat dikatakan *situation gebundeheit* yaitu keadaan menentukan. Hukum baik dalam pembentukannya maupun penegakannya sangat dipengaruhi oleh kenyataan-kenyataan baik sosial, ekonomi, politik, maupun budaya⁶⁸.

Keadaan dan situasi pada saat ini juga menjadi salah satu hambatan dalam pengawasan mengenai penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh perusahaan. Pada saat ini pengangguran

⁶⁸ Bagirmanan, *Op.Cit.* Hlm.9

semakin meningkat, hal ini terjadi karena banyaknya pencari kerja sedangkan lapangan pekerjaan terbatas. Kesenjangan ini juga mempengaruhi proses penegakan hukum.

Dari hasil wawancara dengan pekerja, terdapat pekerja yang belum memahami perjanjian kerja secara benar. Pekerja-pekerja tersebut hanya mengetahui bahwa “kebiasaan” yang ada memang harus di kontrak terlebih dulu selama setahun sehingga pekerja-pekerja tersebut melakukan sesuai dengan kebiasaan yang ada pada saat ini.

“Saya ya taunya memang biasanya sama perusahaan di kontrak dulu satu tahun mau jenis pekerjaannya apa saja. Perusahaan bilangnya buat masa percobaan dulu sebelum diangkat jadi pekerja tetap”⁶⁹

Sebagian pekerja lainnya memahami dengan benar tentang perjanjian kerja yang di atur dalam perundang-undangan namun karena sulitnya mendapatkan pekerjaan dan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi para pekerja ini menerima pekerjaan dengan jenis perjanjian kerja yang berbentuk apapun yang diberikan oleh perusahaan walaupun pekerja tersebut mengetahui bahwa

⁶⁹ Hasil Wawancara dengan Ades Abiyasa, Pekerja Kontrak Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 9 januari 2014 pukul 12.15

perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan tidak tepat dengan peraturan perundang-undangan yang ada⁷⁰.

Hal ini juga merupakan hal yang mempengaruhi pengawasan karena perjanjian kerja merupakan perjanjian yang mengikat kedua belah pihak secara langsung. Dengan adanya kesepakatan maka penegakan hukum berkaitan dengan hukum publik tentang ketenagakerjaan juga menjadi terhambat.

Apabila kemudian pengawas ketenagakerjaan memaksakan untuk menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan, perusahaan tentunya lebih memilih untuk melepaskan pekerja daripada tetap mempekerjakan dengan banyak kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan sehingga perusahaan harus merugi. Dengan perusahaan melepaskan pekerja maka pekerja menjadi kehilangan pekerjaannya. Beban negara dengan banyaknya pengangguran juga semakin lebih besar karena tingkat kemiskinan yang meningkat. Melihat keadaan tersebut, tentunya sulit bagi pengawas untuk tetap melakukan pengawasan agar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berjalan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.

“kalau misalnya pekerjanya mau untuk dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ya kita mau gimana lagi, kalau misalnya kita nanti paksa untuk menyesuaikan dengan undang-

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Rafi Andi Yogi.P dan Bambang M.S, Pekerja Kontrak Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 9 Januari 2014 pukul 16.00

undangya para pengusaha lebih memilih untuk melepaskan pekerja saja. Kalau pekerjaanya diberhentikan lalu pekerja tidak punya penghasilan kemudian protes kepada kita, kita bisa berbuat apa. Kan kita juga tidak bisa membiayai mereka semua”⁷¹

Dengan keadaan yang terjadi seperti yang telah dijelaskan di atas, maka sulit untuk menciptakan keadaan yang sesuai dengan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah. Masyarakat dan lingkungan yang merupakan salah satu faktor dari penegakan hukum menjadi hambatan dalam proses pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengawasan untuk menegakan peraturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi tidak berguna karena masyarakat dan lingkungan tidak dapat mendukung untuk terlaksananya peraturan perundang-undangan yang telah dibuat oleh pemerintah.

C. UPAYA YANG DILAKUKAN OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KOTA MALANG DALAM MENGATASI HAMBATAN DALAM PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENGGUNAKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Upaya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah usaha;ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar,dsb)⁷².

⁷¹ Hasil wawancara dengan Kasyadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 2 Januari 2014 pukul 09.00

⁷² KBBI, *op.cit*, hlm.1250

Upaya dijelaskan sebagai usaha (syarat) suatu cara, juga dapat dimaksud sebagai suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis, terencana dan terarah untuk menjaga sesuatu hal agar tidak meluas atau timbul.

Telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya terdapat berbagai hambatan yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam melaksanakan pengawasan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut terdapat beberapa upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut sehingga penegakan hukum terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan secara maksimal.

Upaya-Upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang untuk mengatasi hambatan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Berdasarkan Faktor Aturan Hukum yang Akan Ditegakkan.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang yang memiliki tugas sebagai pelaksana kebijakan urusan daerah terkait dengan ketenagakerjaan tidak dapat melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan terkait dengan aturan hukum atau perundang-undangan yang berlaku. Hal ini karena Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang sebagai pelaksana hanya dapat melaksanakan saja tidak

mempunyai kewenangan untuk merubah aturan atau undang-undang yang telah dibuat oleh badan legislatif⁷³.

2. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Berdasarkan Faktor Pelaku Penegak Hukum⁷⁴.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang untuk mengatasi hambatan terkait dengan faktor pelaku penegak hukum yaitu dengan meminta tambahan jumlah personil pengawas kepada pemerintah. Tambahan personil pengawas diajukan kepada Dinas Kepegawaian oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, mekanisme selanjutnya Dinas Kepegawaian yang mengatur dan mengurus terkait dengan penambahan jumlah pengawas ketenagakerjaan di Kota Malang.

Upaya yang dilakukan terkait dengan penambahan hanya dapat dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang sebagai instansi yang mengurus tentang Ketenagakerjaan sebatas meminta saja, karena untuk pengangkatan maupun penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) bukan kewenangan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang. Sedangkan upaya dari pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi terkait dengan

⁷³ Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, tanggal 8 Januari 2014 pukul 09.00

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, tanggal 8 Januari 2014 pukul 09.00

penambahan personil pengawasan untuk masing-masing instansi yang berada di pusat, provinsi ataupun kabupaten/kota yaitu dengan melakukan Pendidikan Latihan (Diklat) berkaitan dengan Pengawasan Ketenagakerjaan dan mengundang para Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan minimal jabatan yaitu Penata Muda yang berminat untuk mengikuti Pendidikan Latihan (Diklat) tersebut.

Upaya selanjutnya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dilakukan untuk mengatasi hambatan terkait dengan jadwal pengawasan. Dengan adanya perubahan atau tidak sesuainya jadwal yang telah direncanakan, Pegawai Pengawas harus menelaraskan jadwal dengan para pengusaha untuk dapat melakukan pengawasan secara keseluruhan dalam perusahaannya.

Dengan diatur kembali jadwal pengawasan Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang diharapkan dapat melakukan pengawasan terhadap keseluruhan Perusahaan di Kota Malang secara maksimal karena tidak ada perusahaan yang tidak diawasi karena permasalahan jadwal.

3. Upaya Dalam Mengatasi Hambatan Berdasarkan Faktor Lingkungan Sosial Sebagai Tempat Hukum Berlaku⁷⁵.

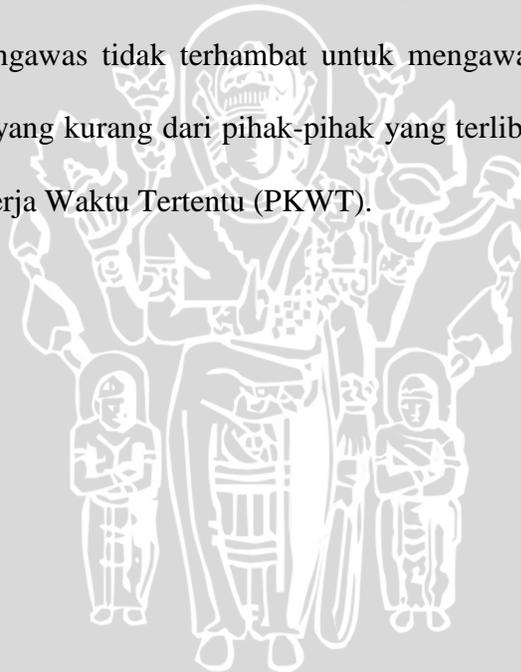
Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan karena lingkungan sosial sebagai tempat hukum berlaku yaitu dengan melakukan sosialisasi berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada tahun 2013 sosialisasi terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan sebanyak satu kali pada bulan Oktober dengan mengundang perwakilan dari perusahaan dan pekerja/serikat pekerja di perusahaan tersebut. Sosialisasi diberikan kepada pekerja dan perusahaan agar lebih memahami peraturan dalam perundang-undangan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Upaya ini dilakukan guna memberikan pemahaman kepada kedua belah pihak agar dapat menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan aturan yang ada selain itu juga untuk memberikan pemahaman untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sosialisasi terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dilakukan dengan kerjasama antara dua bidang yaitu Bidang Pengawasan dan Bidang Hubungan Industrial. Dalam hal ini Bidang

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, tanggal 8 Januari 2014 pukul 09.00

Pengawasan sebagai Pengawas dengan melihat masih banyaknya perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kota Malang meminta Bidang Hubungan Industrial untuk memberikan sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja.

Dengan adanya sosialisasi ini, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang berharap penegakan hukum terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat terlaksana secara baik sehingga dalam pengawasan terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengawas tidak terhambat untuk mengawasi karena terhalang pemahaman yang kurang dari pihak-pihak yang terlibat dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Dalam pelaksanaan pengawasan terhadap Perusahaan yang melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang menemui hambatan-hambatan antara lain :

- 1) Faktor Aturan Hukum yang akan ditegakkan
 - a. Tidak adanya sanksi yang diberikan apabila terjadi pelanggaran hanya akibat hukum yang timbul
 - b. Menurut perusahaan kata-kata yang ada dalam undang-undang dapat ditafsirkan secara luas atau multitafsir
- 2) Faktor Pelaku Penegakan Hukum
 - a. Sedikitnya jumlah Pegawai Pengawas
 - b. Adanya tugas-tugas lain selain tugas Pengawasan
 - c. Pengaturan jadwal Pengawasan
- 3) Faktor Lingkungan Sosial sebagai Tempat Hukum berlaku
 - a. Ketidapahaman pekerja terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 - b. Kebutuhan pekerja akan lapangan pekerjaan

- c. Ketakutan pekerja akan resiko yang timbul apabila pelanggaran tersebut diketahui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang
2. Dalam mengatasi hambatan-hambatan di atas maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang menempuh upaya-upaya sebagai berikut :
 - 1) Faktor Aturan Hukum yang akan ditegakkan
 - a. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang tidak dapat melakukan upaya apapun terkait dengan aturan hukum karena tidak dapat merubah undang-undang.
 - 2) Faktor Pelaku Penegakan Hukum
 - a. Meminta tambahan jumlah personil pengawas kepada pemerintah;
 - b. Pengaturan ulang jadwal pengawasan.
 - 3) Faktor Lingkungan Sosial sebagai Tempat Hukum berlaku
 - a. Memberikan sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja terkait perjanjian kerja waktu tertentu.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah disebutkan di atas, maka timbul harapan terkait penulisan skripsi ini. Bagi pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang diharapkan melakukan upaya-upaya yang lebih efektif dibandingkan yang telah dilakukan pada saat ini untuk mengatasi hambatan terkait dengan pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti dengan memberikan sosialisasi yang lebih sering terkait Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) kepada perusahaan dan pekerja sebagai pihak yang terkait dalam pembuatan perjanjian kerja agar dapat memahami dengan benar dan tidak menafsirkan secara keliru peraturan perundang-undangan yang ada.

Bagi pekerja diharapkan lebih aktif mencari informasi terkait dengan hal-hal yang berhubungan dengan perjanjian kerja salah satunya terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hal-hal lainnya yang menjadi hak dan kewajiban seorang pekerja agar dalam perkembangannya pekerja tidak dirugikan dan tidak kehilangan hak-haknya sebagai seorang pekerja.

Begitu juga dengan perusahaan sebagai sumber lapangan pekerjaan diharapkan dapat memahami peraturan atau undang-undang yang ada tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan menaati peraturan atau undang-undang tersebut. Selain itu diharapkan perusahaan dapat lebih adil dalam memasukkan kepentingan bersama dalam perjanjian kerja sehingga tidak ada pihak dalam hal ini pekerja yang dirugikan dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdul R. Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta.
- Abdul R. Saliman, 2011, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- _____, 2012, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO*, Karya Putra Darwati, Bandung.
- Burham Bungim, 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- F.X. Djumiadi, 2006, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Guus Heerma Van Voss dan Surya Tjandra, 2012, *Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Bali.
- H.P Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- H.Riduan Syahrani, 2004, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Imam Soepomo, 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan Cetakan Ke-12*, Djambatan, Jakarta
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta
- Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Satjipto Rahardjo, 2009, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Genta Publishing, Yogyakarta

Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV.Nuansa Aulia, Bandung.

Soedarjadi, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta.

Soerjono Soekanto, dkk, 1985, *Penelitian Hukum Normatif*, CV.Rajawali, Jakarta.

_____, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 229.

Sujanto, 1986, *Beberapa pengertian di bidang Pengawasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

PERUNDANG-UNDANGAN:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004.

Peraturan Walikota Malang Nomor 44 Tahun 2012.

JURNAL:

Bagir Manan, 2005, Penegakan Hukum Yang Berkeadilan, *Varia Peradilan*, No.241, Ikatan Hakim Indonesia IKAHI, Jakarta.

INTERNET :

Jimly Assidiqie, Penegakan Hukum, <http://www.jimly.com> (22 Oktober 2013)