

**EFEKTIVITAS PASAL 59 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN MENGENAI PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA
(Studi Kasus di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum**

Oleh:

**FAJAR KURNIAWAN
NIM. 0210100104**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2006**

LEMBAR PENGESAHAN

EFEKTIVITAS PASAL 59 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN MENGENAI PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA
(Studi Kasus di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan)

Oleh:

FAJAR KURNIAWAN

NIM. 0210100104

Skripsi ini telah disahkan pada tanggal.....

Pembimbing Utama

Agoes Susanto, SH.

NIP : 130 604 500

Ketua Majelis Penguji

A. Latief Syafradji, SH.

NIP : 130 355 392

Pembimbing Pendamping

Fidelis Soetego, SH.

NIP : 130 239 010

Kepala Bagian Hukum Perdata

Rachmad Safa'at, SH. Msi.

NIP : 131 759 552

Mengetahui

Dekan

Warkum Sumitro, SH. MH

NIP : 131 408 115

LEMBAR PERSETUJUAN

EFEKTIVITAS PASAL 59 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN MENGENAI PELAKSANAAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
ANTARA PEKERJA DENGAN PENGUSAHA
(Studi Kasus di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan)

Oleh:

FAJAR KURNIAWAN

NIM. 0210100104

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama

Agoes Susanto, SH.

NIP : 130 604 500

Pembimbing Pendamping

Fidelis Soetego, SH.

NIP : 130 239 010

Mengetahui

Kepala Bagian Hukum Perdata

Rachmad Safa'at, SH. Msi.

NIP : 131 759 552

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah serta inayah-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Efektivitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja dengan Pengusaha (Studi Kasus di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan)” dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati, penuh ungkapan syukur dan hormat, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dan atas dukungan yang diberikan kepada penulis selama menyusun skripsi ini :

1. Bapak Warkum Sumitro, SH. MH. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Rachmad Safa'at, SH. Msi. selaku Kepala Bagian Hukum Perdata.
3. Bapak Agoes Susanto, SH. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Fidelis Soetego, SH. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ir. Suryo Handoko selaku Administratur PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

6. Bapak Ir. Sujarwo selaku Kepala Bagian SDM/Umum serta segenap karyawan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis.
7. Bapak Agus Nurjaya selaku Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magetan.
8. Bapak Agung Bhirawa selaku Ketua SP-BUN PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie.
9. Rasa hormat dan terima kasih kepada Ayah dan Ibunda tercinta yang selalu mengiringi setiap langkahku dengan doa restu dan curahan kasih sayang.
10. Saudara-saudaraku tercinta Mba' Naning, Mba' Tika, Mba' Yemi serta Mas Sugeng yang akan selalu menyertai perjalanan hidupku.
11. "My Beautiful & My Gorgeous" yang akan selalu ada didalam hatiku.
12. Rekan-rekan Fakultas Hukum '02.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, saran dan kritik yang membangun akan selalu penulis terima. Semoga penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak.

Malang, Agustus 2006

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Lampiran.....	x
Abstraksi	xi

BAB I PENDAHULUAN

I. Latar Belakang	1
II. Rumusan Masalah.....	9
III. Tujuan Penelitian.....	10
IV. Manfaat Penelitian.....	10
V. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis Penelitian	11
2. Alasan Pemilihan Lokasi.....	12
3. Populasi dan Sampel.....	12
4. Jenis Data.....	12
5. Sumber Data	13
6. Teknik Pengumpulan Data	14
7. Analisis Data.....	14
VI. Sistematika Penulisan.....	15



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

I. Efektivitas Pelaksanaan Peraturan.....	18
1. Pengertian Efektivitas.....	18
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Hukum.....	18
II. Perjanjian Kerja.....	22
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	22
2. Tentang Orang-Orangnya.....	23
3. Tentang Isinya.....	23
4. Tentang Bentuknya.....	24
5. Perpanjangan, Perubahan dan Perpindahan Perjanjian Kerja...	25
6. Pembagian Perjanjian Kerja.....	26
III. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	28
1. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	28
2. Kategori Pekerjaan Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ...	30
3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	31
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	32

BAB III PEMBAHASAN

I. Gambaran Umum Perusahaan.....	34
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	34
2. Nama dan Bentuk Badan Usaha.....	35
3. Lokasi Perusahaan.....	35
II. Struktur Organisasi.....	36

III. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PTPN XI

(Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan 44

1. Tentang Syarat-Syarat Kerja dengan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu 45

2. Tentang Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu 54

3. Tentang Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 57

IV. Efektivitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang Mengatur tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu..... 60

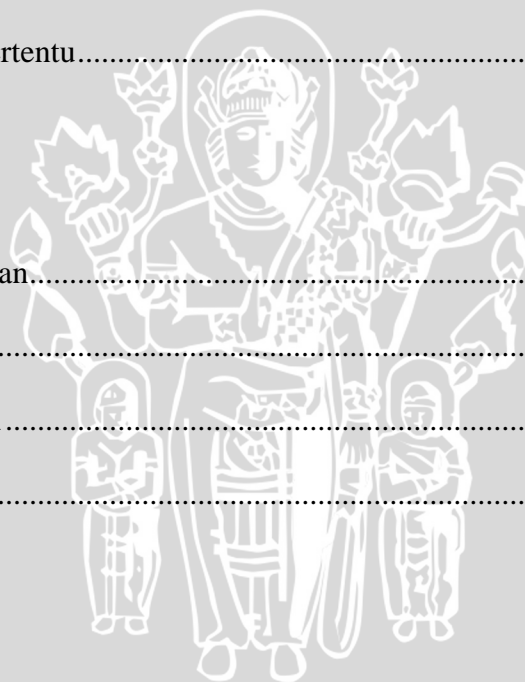
BAB IV PENUTUP

I. Kesimpulan..... 77

II. Saran..... 78

DAFTAR PUSTAKA 80

LAMPIRAN..... 82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Sketsa Lokasi Pabrik..... 36

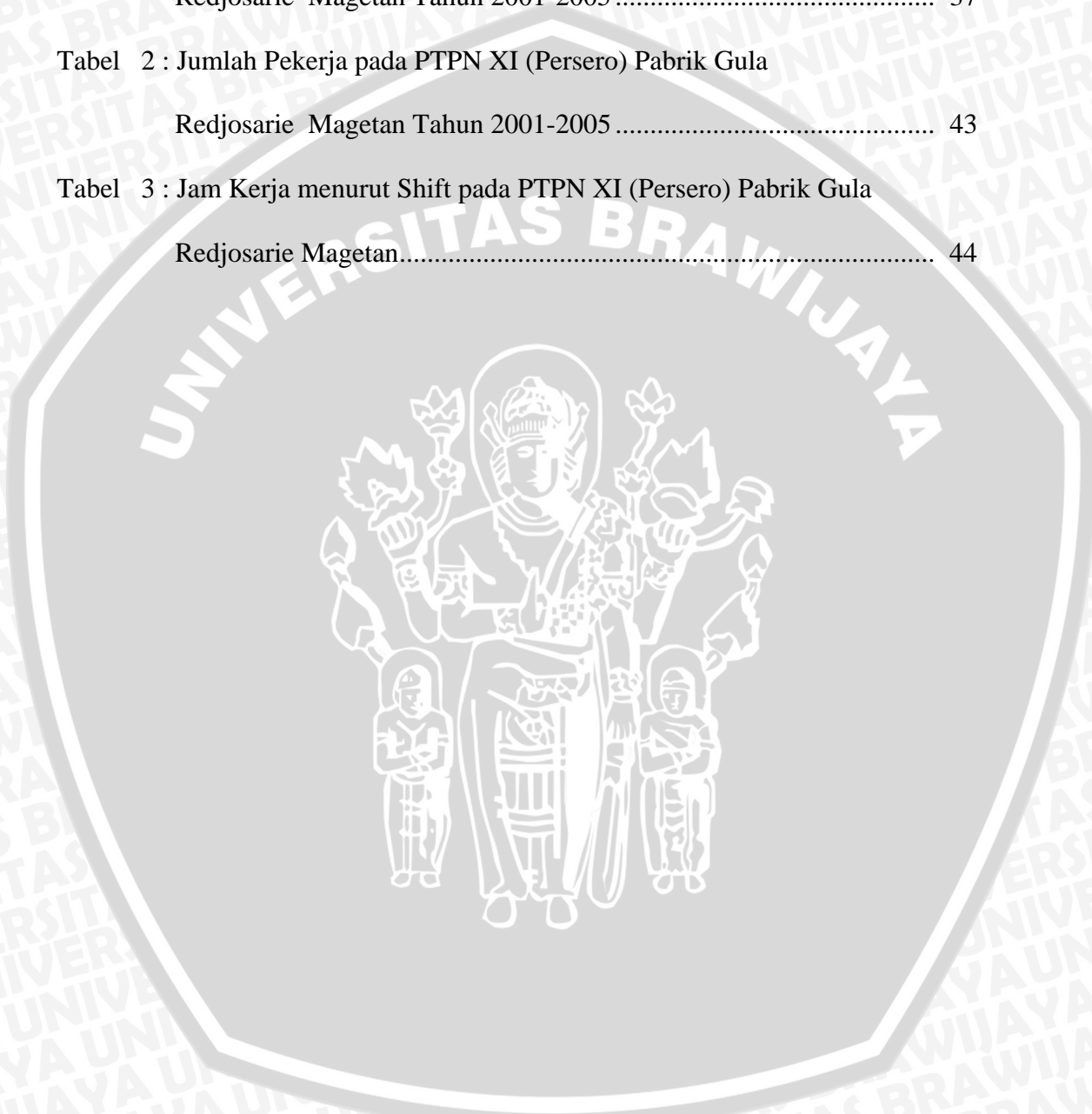


DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Struktur Organisasi PTPN XI (Persero) Pabrik Gula
 Redjosarie Magetan Tahun 2001-2005 37

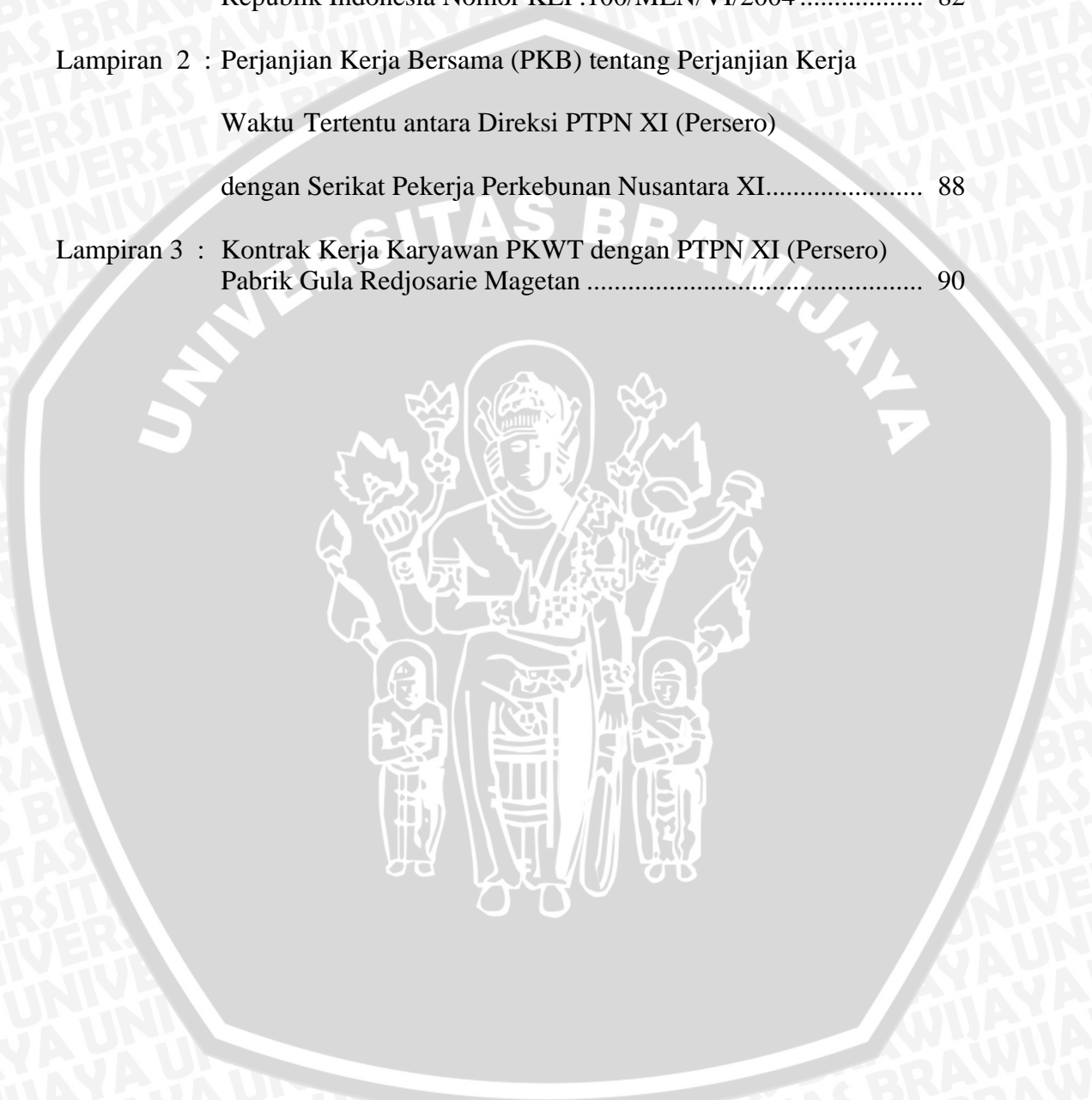
Tabel 2 : Jumlah Pekerja pada PTPN XI (Persero) Pabrik Gula
 Redjosarie Magetan Tahun 2001-2005 43

Tabel 3 : Jam Kerja menurut Shift pada PTPN XI (Persero) Pabrik Gula
 Redjosarie Magetan..... 44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004	82
Lampiran 2 : Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Direksi PTPN XI (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara XI.....	88
Lampiran 3 : Kontrak Kerja Karyawan PKWT dengan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan	90



ABSTRAKSI

FAJAR KURNIAWAN, Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Agustus 2006, *Efektivitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja dengan Pengusaha (Studi kasus di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan)*, Agoes Susanto, SH.; Fidelis Soetego, SH.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai masalah Efektivitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja dengan Pengusaha (Studi kasus di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja yang dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Tetapi dalam prakteknya, banyak perusahaan yang menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memberikan keuntungan bagi perusahaan karena biaya untuk gaji dan tunjangan pekerja dapat ditekan. Disisi lainnya, pihak pekerja memiliki posisi yang lemah, karena masa kerjanya tergantung pada perjanjian kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Mengenai Efektivitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pekerja dengan Pengusaha (Studi kasus di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan), maka metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologis yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan. Kemudian seluruh data yang ada dianalisa secara deskriptif analisis untuk data primer dan secara content analisis (analisa isi) untuk data sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bila ditelaah dari teori efektivitas hukum, tentang berlakunya kaidah hukum dari segi yuridis, sosiologis dan filosofis maka Pasal tersebut belum berlaku efektif dalam mengatur pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

Menyikapi fakta-fakta tersebut diatas, maka perlu dikaji ulang tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk memaksimalkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Kompetisi bisnis yang semakin keras dewasa ini memaksa perusahaan-perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Hal ini dilakukan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidupnya, menjaga profitabilitas dan pertumbuhannya. Perusahaan-perusahaan yang mengelola sumber dayanya secara tidak efektif dan tidak efisien cepat atau lambat akan mengalami kehancuran meskipun perusahaan tersebut tampaknya mempunyai sumber daya yang berlimpah.

Pada suatu negara yang baru memacu pembangunannya kembali seperti negara Indonesia, eksistensi tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan, biasanya satu dengan lainnya terjalin sebagai komponen manunggal. Komponen tersebut adalah alam, tenaga kerja dan modal. Akan tetapi dalam kenyataannya, mau tidak mau harus diakui bahwa komponen tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan hal yang paling menonjol¹. Untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini tenaga kerja merupakan salah satu pemegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Para pekerja yang berkualitas dapat menghasilkan produksi yang berkualitas pula, hal ini perlu diperhatikan karena kemajuan dan kemakmuran suatu negara sedikit banyak tergantung dari produktivitas kerjanya. Oleh karena itu setiap negara

¹ Kartasapoetra, G, dkk, 1994, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, h.9

selain harus melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerjanya, negara tersebut juga harus memperhatikan kesejahteraan ekonomi para pekerja di negaranya sebagai imbalan dan penghargaan atas prestasi yang telah diberikannya.

Peningkatan kualitas hidup pekerja dalam koridor pengembangan sumber daya manusia, pada dasarnya dapat dilakukan melalui pendidikan formal serta pengembangan ditempat kerja. Kualitas hidup masyarakat pekerja sangat tergantung pada praktek hubungan industrial, sistem dan tingkat upah, jaminan sosial serta kondisi dan lingkungan kerja. Pemerataan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas kerja dan kualitas hidup pekerja akan memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas masyarakat pekerja pada umumnya. Apabila kualitas kerja dan kualitas hidup pekerja membaik diharapkan hal ini dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Buruh dan pengusaha merupakan pelaku utama dalam suatu proses produksi, hubungan buruh dan pengusaha ini disebut dengan hubungan industrial. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945². Tujuan hubungan industrial adalah untuk menciptakan ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja sesuai dengan derajat manusia. Hubungan industrial antara buruh dan pengusaha ini akan terganggu apabila terjadi ketidaksesuaian faham antara kepentingan buruh dan pengusaha atau

² Haryani, Sri, 2002, Hubungan Industrial di Indonesia, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, h.120

apabila kepentingan salah satu pihak mendominasi kepentingan pihak lain sehingga hak dan kewajiban para pihak tidak dapat terpenuhi secara adil. Dalam perselisihan hubungan industrial antara kaum buruh dan pengusaha ini kaum buruh selalu berada dalam posisi yang lemah.

Hubungan kerja sangat penting artinya dalam upaya mewujudkan eksistensi perusahaan yang kompetitif. Hubungan kerja yang dimaksud adalah ketentuan tentang tugas (kewajiban) dan tanggung jawab pemberi tugas (perusahaan) dan penerima kerja (para pekerja). Dengan kata lain pengaturan hubungan kerja adalah kesepakatan yang disetujui oleh pihak pemberi kerja dan penerima kerja dalam berkomunikasi. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh keduanya, dimana pihak pekerja menyatakan diri kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Di lingkungan perusahaan yang memiliki Serikat Pekerja, dirumuskan dan ditetapkan berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sedang bagi yang tidak memiliki Serikat Pekerja, perumusan hubungan kerja harus dibuat dalam bentuk Peraturan Perusahaan. Didalamnya sekurang-kurangnya harus memuat butir-butir tentang ketentuan pokok mengenai hak dan kewajiban pekerja, tindakan disiplin terhadap pelanggaran dalam bekerja, petunjuk penyelesaian perbedaan pendapat antara pengusaha dengan para pekerja.

Perkembangan kasus unjuk rasa di Indonesia antara tahun 1993 – 1998 terjadi peningkatan gelombang unjuk rasa yang sangat signifikan. Menurut Bank Dunia pada tahun 1993 hanya terjadi 19 kasus yang melibatkan hilangnya 29.257 jam kerja. Namun lima tahun berikutnya terjadi 396 kasus unjuk rasa yang

melibatkan 147.662 buruh dan menghilangkan 1,42 juta jam kerja. Prevalensi buruh yang terlibat unjuk rasa dan pemogokan juga meningkat tajam dari 0,4 orang perseribu buruh (1993) menjadi 3,3 orang perseribu buruh (1998) dan kenaikan tajam dari pemogokan yang dilakukan mulai tahun 1993 sampai tahun 1998 dimana krisis ekonomi sedang melanda Indonesia³.

Dari media massa dapat diketahui macam-macam penyebab terjadinya unjuk rasa, demonstrasi, pemogokan dan kerusuhan. Masalah pokok yang sering menjadi pemicu timbulnya unjuk rasa tersebut adalah rendahnya upah yang diberikan oleh perusahaan kepada para buruh. Rendahnya penghargaan tersebut dapat dilihat dari rendahnya upah yang diberikan, upah lembur, bonus, THR, perlindungan tenaga kerja, PHK dan tingkat kesejahteraan yang masih rendah.

PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan pun tidak bisa mengacuhkan permasalahan pemogokan dan unjuk rasa oleh kaum buruh ini. Dengan banyaknya aksi pemogokan yang terjadi, disinilah pihak pekerja membutuhkan suatu wadah untuk memperjuangkan haknya. Dalam rangka menghindarkan kemungkinan perlakuan yang tidak tepat atau bahkan tidak manusiawi dari pihak pimpinan manajemen, maka biasanya para karyawan membentuk suatu perkumpulan atau serikat karyawan⁴. Dengan pembentukan Serikat Pekerja berarti adanya kegiatan kolektif yang terkoordinasi dari pihak pekerja dalam menghadapi pihak pengusaha. Dengan hadirnya Serikat Pekerja, pihak pekerja memiliki kekuatan tawar-menawar (*bargaining power*) dalam menghadapi pengusaha, sehingga posisi pekerja tidak lagi lemah. Serikat Pekerja sangat efektif untuk melakukan *collective bargaining* dan perjanjian buruh-

³ <http://www.kompas.com-news-0112-27-033221.htm>

⁴ Martoyo, S, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, h.207

majikan secara kolektif. Kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan upaya bersama antara pihak pengusaha dan pekerja yang diarahkan baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun untuk kesejahteraan para pekerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan suatu imbalan yang layak kepada para pekerjanya sesuai dengan peran sertanya dalam perusahaan dan sumbangan jasa yang telah diberikannya, juga atas pertimbangan kemanusiaan, selain itu perusahaan wajib memperhatikan segi upaya peningkatan kesejahteraan pekerja sesuai dengan peningkatan kemampuan dan kemajuan perusahaan.

Upah adalah esensi pokok yang didambakan oleh setiap pekerja. Adapun yang dimaksud dengan upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu⁵. Oleh karena itu upah merupakan kewajiban yang essensial dari majikan⁶. Besarnya upah dan cara pembayarannya harus dimuat secara jelas dalam perjanjian kerja tertulis yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerjanya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 93 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sejalan dengan hal itu, maka perlu terus dikembangkan kesadaran para pengusaha untuk memperhatikan kesejahteraan ekonomi para pekerjanya, memperhatikan nasib dan meningkatkan kualitas pekerja serta mengusahakan agar para pekerja memiliki kesadaran dalam turut bertanggung jawab atas kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Kesejahteraan pekerja diatur dalam Bab X Bagian Ketiga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan demikian maka akan tercipta suatu kesejahteraan bersama antara pekerja dengan pihak majikan. Akan tetapi dalam kenyataan tidaklah demikian adanya, pihak pekerja yang baik secara ekonomi maupun dalam hirarkis

⁵ Djumadi, 1992, Hubungan Perburuhan Perjanjian Kerja, Rajawali, Jakarta, h.32

⁶ Djumaldji, F.X, 1987, Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta, h.127

kekuasaan berada dalam posisi yang lemah, makin ditindas oleh peraturan perusahaan yang secara sepihak telah ditetapkan oleh majikan.

Agar masing-masing pihak, buruh disatu sisi dan pengusaha disisi lain mengetahui hak dan kewajiban serta tanggung jawabnya dalam hubungan kerja dipandang perlu adanya perjanjian kerja diantara keduanya. Dengan adanya perjanjian kerja ini maka akan mengikat tenaga kerja untuk menerima norma-norma aturan perusahaan yang diterbitkan untuk dilaksanakan sehingga bagi tenaga kerja akan berusaha bekerja dengan baik dan berusaha untuk berprestasi disertai harapan-harapan yang ada pada tenaga kerja tersebut.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pasal 1601a perjanjian kerja adalah :

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan terdahulu yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dalam Pasal 1 ayat 6 adalah :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan secara lisan dan atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Sedangkan pengertian Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14 :

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam Perjanjian Kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Dalam bidang Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dikenal beberapa macam Perjanjian Kerja, diantaranya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pasal 59) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pasal 60). Fenomena sekarang ini, hampir seluruh perusahaan sekarang memakai atau mengetrapkan model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu padahal perusahaan tersebut telah berdiri sejak lama. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu. Salah satu contoh dari banyak perusahaan yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam mempekerjakan pekerjanya adalah PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan. Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Berdasarkan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diterapkan untuk jenis-jenis pekerjaan yang meliputi :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis dan dibuat dengan Bahasa Indonesia dan dengan tulisan latin. Perjanjian kerja ini dibuat rangkap tiga, satu untuk pekerja, satu untuk pengusaha, dan satu untuk Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Bersamaan dengan penyerahan satu surat perjanjian kerja, pengusaha atau pihak perusahaan akan mendaftarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, selambat-lambatnya dalam waktu 14 hari sejak ditandatangani.

Dengan adanya perjanjian kerja, semua pihak buruh dan majikan akan mendapatkan perlindungan hukum yang sama, disatu pihak tenaga kerja tidak seenaknya dapat di PHK oleh majikan tanpa berakhirnya batas perjanjian kerja tersebut, kecuali ada bukti-bukti kesalahan yang fatal. Begitu juga majikan akan dapat hasil kerja yang baik. Pada umumnya baik tenaga kerja maupun pihak perusahaan menginginkan adanya hubungan dari lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif karena satu sama lainnya saling membutuhkan, disatu sisi perusahaan ingin berkembang dan terus berlangsung, begitu juga tenaga kerja mendapatkan kompensasi upah untuk kehidupan keluarganya.

Permasalahan yang muncul dalam praktek pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pekerja dan Pengusaha di PTPN XI (Persero)

Pabrik Gula Redjosarie Magetan adalah diterapkannya klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk ditempatkan pada bagian Administrasi, Keuangan dan Umum/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, dan Garase adalah melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut diatas, maka perlu dilakukan peninjauan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, agar kedua belah pihak terlindungi secara hukum dan saling dapat memahami perjanjian kerja serta tidak ada yang merasa dirugikan dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka perlu dilakukan kajian terhadap efektivitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja dengan pengusaha.

II. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di lingkungan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan sudah sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah efektifitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam menghadapi problematika yang muncul dari pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di lingkungan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan?

III. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari diadakannya Penelitian ini adalah untuk mengadakan suatu penelitian yang nantinya akan disusun menjadi sebuah skripsi. Adapun tujuan penulisan laporan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di lingkungan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan sudah sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektifitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam menghadapi problematika yang muncul dari pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di lingkungan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

IV. MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil Penelitian ini nantinya diharapkan hasilnya akan memberikan manfaat- manfaat praktis, seperti :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai kontrol terhadap pengusaha yang memberlakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap dan dapat kiranya digunakan sebagai acuan perusahaan untuk memecahkan masalah-masalah yang timbul supaya tercipta suatu hubungan kerja yang dinamis dan harmonis.

2. Bagi Pekerja

Dapat mengetahui secara pasti hak dan kewajibannya sebagai seorang pekerja yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga menjadi pendorong rasa tenang dan aman, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja di perusahaan.

3. Bagi Serikat Pekerja Perkebunan (Sp-Bun)

Sebagai sumbangan pemikiran agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai wadah dan organisasi yang menaungi pekerja dalam kaitannya dengan masalah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

4. Bagi Disnaker

Sebagai sumbangan pemikiran agar dapat melaksanakan tugasnya sebagai pengatur dan masalah ketenagakerjaan di wilayahnya berkaitan dengan masalah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

5. Bagi Mahasiswa

Secara teoritis, akan memberikan gambaran nyata yang lebih rinci kepada mahasiswa tentang praktek pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di lingkungan badan usaha khususnya yang bekerja di lingkungan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

V. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu. Kemudian menganalisisnya dalam praktek hubungan antara Pekerja dengan Pengusaha PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

2. Alasan Pemilihan Lokasi

Penelitian ini diadakan di lingkungan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa, PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan menerapkan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk ditempatkan pada bagian A, K dan U/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, dan Garase untuk pekerjaan yang sifatnya tetap (Melanggar Pasal 59 ayat 1 dan 2 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja, Pengusaha PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan, dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magetan.

Sampel dalam penelitian ini adalah Pekerja PKWT yang dipilih berdasarkan sistem random (porpositive).

4. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan responden yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan yang penulis bahas dalam laporan skripsi ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berupa bahan pustaka atau literatur, jurnal internet, kliping koran dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

5. Sumber Data

Sumber data primer adalah sumber data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikaji. Sumber data primer diambil dari :

1. Kepala Bagian SDM PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.
2. Kepala Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magetan.
3. Ketua Serikat Pekerja Perkebunan (Sp-Bun).
4. Pekerja PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan atau literatur, penelusuran internet, kliping koran dan studi dokumentasi berkas-berkas penting dari PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan serta bahan hukum primer yang meliputi :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 14/MEN/VII/2005.

6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang obyektif dan ilmiah diperlukan suatu teknik didalamnya. Sehubungan dengan itu penulis menggunakan beberapa teknik untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan laporan Skripsi, yaitu dengan cara :

- Wawancara/Interview

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara atau mengadakan pertanyaan langsung kepada subyek penelitian yang terdapat dalam lembaga tempat Penelitian.

- Studi Dokumentasi

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri data-data yang diperlukan dari dokumen atau arsip perusahaan, pustaka dan peraturan perundang-undangan yang terkait.

7. Analisis Data

Dalam menganalisis data dilakukan dengan dua cara, yaitu :

- a. Data primer dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Adapun yang dimaksud metode kualitatif adalah mengolah data primer suatu penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif analistis yaitu yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta tingkah laku

nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh⁷. Selanjutnya melihat hubungan hukum antara kenyataan dan yang terjadi dilapangan dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang terkait.

- b. Data sekunder dianalisis dengan metode content analysis (analisa isi) artinya penulis ingin mencari konsistensi dan relevansi aturan-aturan yang ada dalam pasal Undang-Undang maupun peraturan pelaksana lainnya dengan menggunakan metode penafsiran secara gramatikal. Disini penulis akan menganalisa apakah Undang-Undang atau peraturan pelaksana lainnya yang mengatur tentang ketenagakerjaan dapat berfungsi dengan baik. Hak dan kewajiban-kewajiban pekerja atau buruh dengan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja, yang diterapkan dalam praktek sehingga akan diketahui apabila terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

VI. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan laporan Penelitian ini menyajikan 4 (empat) bab yang secara garis besar dipaparkan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

⁷ Soemitro, R. Hanitijo, 1989, Metodologi Penelitian Hukum, Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 93

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang Efektivitas Pelaksanaan Peraturan, Pengertian Efektivitas, dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Hukum, Pengertian Perjanjian, Unsur-Unsur Perjanjian, Sahnya Perjanjian, Asas-Asas dalam Perjanjian, Akibat Hukum Perjanjian yang Sah, Pengertian Perjanjian Kerja, Tentang Orang-Orangnya, Tentang Isinya, Tentang Bentuknya, Perpanjangan, Perubahan dan Perpindahan Perjanjian Kerja, Pembagian Perjanjian Kerja, Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kategori Pekerjaan Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

BAB III : PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan jawaban pokok permasalahan yang menguraikan mengenai :

- a. Gambaran Umum Perusahaan
- b. Struktur Organisasi
- c. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di lingkungan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan
- d. Efektivitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan memberikan saran – saran terhadap para pihak yang terkait dalam permasalahan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

I. Efektivitas Pelaksanaan Peraturan

A. Pengertian Efektivitas

Secara bahasa, efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), dapat membawa hasil, berhasil guna tentang usaha atau tindakan. Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas diartikan taraf sampai sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuannya. Selanjutnya menurut beliau “Hukum dikatakan efektif apabila terjadi dampak hukum yang positif. Dengan demikian hukum mencapai sasarannya didalam membimbing ataupun merubah perilaku masyarakat sehingga menjadi perilaku hukum”⁸.

Dengan demikian efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan hukum untuk menciptakan atau melahirkan keadaan atau situasi seperti yang dikehendaki atau diharapkan oleh hukum.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Hukum

Menurut Soerjono Soekanto, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas hukum dibagi menjadi⁹ :

1. Faktor hukumnya sendiri, yaitu dibatasi pada Undang-Undang saja.

Secara umum dapatlah dikatakan bahwa peraturan yang baik adalah peraturan yang berlaku secara yuridis, sosiologis dan filosofis. Suatu peraturan hukum berlaku secara yuridis apabila peraturan hukum tersebut penentuannya berdasarkan kaidah yang lebih tinggi tingkatannya. Selanjutnya suatu

⁸ Soekanto, Soerjono, 2002, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Cetakan Kedua, Rajawali, Jakarta, h.15

⁹ Ibid, h.7

peraturan hukum berlaku secara sosiologis apabila peraturan hukum tersebut diakui atau diterima oleh masyarakat yang dituju oleh peraturan hukum tersebut. Sedangkan suatu peraturan hukum dapat berlaku secara filosofis apabila peraturan hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum (Rechts-idee) sebagai nilai positif yang tertinggi.

2. Faktor penegak hukumnya, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.

Penegak hukum disini tidak hanya pihak-pihak yang menerapkan hukum saja, melainkan juga pihak-pihak yang membuat hukum. Faktor penegak hukum sangat berpengaruh dalam pelaksanaan hukum karena mereka yang sangat berperan dalam proses penegakan dan pelaksanaan hukum.

3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai keuangan yang cukup dan sebagainya. Jika hal-hal itu tidak terpenuhi maka mustahil penegakan hukum akan tercapai tujuannya.

4. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai perdamaian dalam masyarakat. Bagian yang terpenting dari masyarakat yang menentukan penegakan hukum adalah kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi tingkat kesadaran maka akan memungkinkan penegakan hukum yang

baik. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kesadaran hukum masyarakat maka akan semakin sulit untuk melaksanakan hukum yang baik.

5. Faktor kebudayaan sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang dihadirkan pada karya manusia didalam pergaulan hidup.

Kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai mana yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Nilai-nilai tersebut lazimnya merupakan pasangan nilai-nilai yang mencerminkan dua keadaan yang harus diserasikan. Semakin banyak kesesuaian antara peraturan hukum dengan kebudayaan masyarakat, maka penegakan hukum akan semakin mudah. Sebaliknya jika sebuah peraturan hukum tidak sesuai atau bertentangan dengan kebudayaan masyarakat, maka akan sulit untuk melaksanakan atau menegakkan peraturan hukum tersebut.

Menurut Lawrence M. Friedman sebagaimana dikutip oleh B. Taneko Soleman, ada beberapa syarat efektivitas hukum, yaitu¹⁰ :

1. Cara-cara introduksi, artinya cara memperkenalkannya sehingga masyarakat mengetahui, mengerti, menghormati, mentaati secara ikhlas.
2. Sanksi yang akan melahirkan derajat kepatuhan masyarakat.
3. Pelaksanaannya yang akan menimbulkan kepastian hukum sehingga akhirnya akan tercapai keserasian antara ketertiban dengan ketentraman (keadilan).

¹⁰ Soleman B, Taneko, 1995, Pokok-Pokok Studi Hukum dalam Masyarakat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.49

Sedangkan menurut A. Muktie Fadjar, faktor-faktor penting dalam penegakan hukum adalah¹¹ :

1. Faktor substansial.

Peraturan hukum yang akan ditegakkan pengkaidahannya harus jelas dan tegas dan tidak mengandung multi interpretasi.

2. Faktor struktural.

Penegakan hukum sangat ditentukan juga oleh aparaturnya, yaitu orang-orang atau pejabat yang secara langsung berhubungan dengan pelaksanaan, pemeliharaan dan usaha-usaha mempertahankan hukum yang apabila dipandang perlu sesuai dengan fungsinya yang diatur oleh Undang-Undang dapat memaksakan berlakunya hukum.

3. Faktor kultural.

Sikap para yustisiabel sangat membantu penegakan hukum disuatu negara dan hal ini berhubungan erat dengan kebudayaan, pengetahuan dan pendidikan, dimana ketiganya sangat berpengaruh bagi kesadaran para yustisiabel tersebut. Sedangkan yang dimaksud dengan kesadaran hukum adalah keinsyafan untuk bertindak sesuai dengan hukum yang berlaku.

4. Faktor manajerial.

Faktor pengorganisasian dalam penegakan hukum sangat penting, misalnya bagaimana menghindari tumpang tindih peraturan, bagaimana menyebarkan peraturan dalam masyarakat dan bagaimana menyelesaikan perkara secara cepat agar tidak berlarut-larut.

¹¹ Fadjar, A. Muktie, 2 September 2002, Penegakan Hukum dan Hegemoni Kekuasaan, Kuliah Umum untuk Pembukaan Tahun Akademik Baru FH Unibraw Malang, h.2

II. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterkaitan seseorang (pekerja atau buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Jadi bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain. Hal ini disebut ahli hukum sebagai hubungan diperatas¹².

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimungkinkan adanya perjanjian kerja secara lisan, karena dalam membuat suatu perikatan atau perjanjian tidak terlepas dari adanya saling mempercayai dari para pihak baik yang dituangkan secara tertulis maupun lisan. Disamping itu masih banyak perusahaan kecil yang belum memiliki kemampuan untuk membuat perjanjian kerja tertulis.

Selanjutnya dalam Pasal 51 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maksud dari pasal tersebut, pekerjaan yang dipersyaratkan dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja untuk waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara dan perjanjian kerja laut. Untuk para pekerja sektor formal dalam hubungan kerja waktu tidak tertentu yang

¹² Soepomo, Iman, 1983, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta, Djambatan, h.28

menggunakan perjanjian kerja tertulis yang berlaku sesuai dengan ketentuan pasal ini.

Penyelenggaraan perjanjian kerja seperti halnya dengan semua perjanjian lain, diharuskan memenuhi syarat-syarat tertentu mengenai orang-orang, isinya dan mengenai bentuk perjanjian kerja yang akan dilaksanakan.

2. Tentang Orang-Orangnya

Mengenai perjanjian pada dasarnya bahwa hanya orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab dan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan perjanjian kerja¹³.

Tetapi hukum adat pada dasarnya tidak mengenal usia tertentu untuk menetapkan bahwa seseorang adalah sudah dewasa. Biasanya dipergunakan keadaan-keadaan tertentu seperti dapat hidup sendiri atau akil balik.

Bagaimana halnya dengan orang yang belum dewasa dapat melakukan perjanjian kerja? Dalam Pasal 1601g Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, memperkenankan orang yang belum dewasa mengadakan perjanjian kerja, lisan maupun tertulis. Secara lisan sifatnya khusus, yaitu hanya untuk satu perjanjian kerja tertentu saja, sedang kuasa lisan harus diberikan dihadapan majikan atau wakilnya.

3. Tentang Isinya

Mengenai isi perjanjian kerja, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang yang sifatnya memaksa atau melanggar undang-undang tentang ketertiban umum atau bertentangan dengan tata susila masyarakat.

¹³ Ibid, h. 42

Yang dimaksud isi perjanjian kerja disini pada dasarnya adalah ketentuan dan syarat-syarat yang berisi hak dan kewajiban pihak-pihak yang mereka penuhi. Hak dari si tenaga kerja merupakan kewajiban dari si majikan yaitu upah. Sebaliknya apa yang merupakan kewajiban dari tenaga kerja adalah hak dari majikan yaitu pekerjaan, dimana tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan dan majikan mempekerjakan pekerja¹⁴.

Dalam hal ini tercermin asas kebebasan berkontrak (idea of freedom of contract), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian. Berdasarkan Pasal 1320 jo Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, orang bebas untuk menutup kontrak/perjanjian, mengatur sendiri isi perjanjian yang akan mengikat pembuatnya. Bahkan orang dapat memperjanjikan, bahwa ia tak bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul karena kelalaiannya (atau hanya bertanggung jawab sampai batas-batas tertentu saja¹⁵). Asas kebebasan berkontrak bertujuan bahwa pada umumnya kita dapat mengadakan persetujuan sesuai dengan pilihan bebas kita, artinya para pihak bebas untuk membuat perjanjian atau kontrak dan mengatur sendiri isi perjanjian atau kontrak tersebut, sepanjang memenuhi syarat sah perjanjian yang didalamnya terdapat unsur itikad baik, kepatutan, kebiasaan dan kepentingan umum. Asas kebebasan berkontrak juga bertujuan untuk mencapai kedudukan yang seimbang bagi para pihaknya.

4. Tentang Bentuknya

Diatas telah dikemukakan bahwa perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang sepakat dari kedua belah pihak. Setelah terdapat

¹⁴ Manulang, Sedjun H, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT Rineka Cipta, Jakarta, h. 67-68

¹⁵ Satrio, J, 1995, Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian (Buku II), PT Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 148

persetujuan mengenai macam pekerjaan, besarnya upah dan lain sebagainya. Pada dasarnya setelah terdapat kesepakatan antara pihak pekerja dan pengusaha, maka terjadilah perjanjian kerja dengan sah.

Dari gambaran tersebut diatas, perjanjian kerja tidak disyaratkan bentuk tertentu, lisan atau secara tertulis. Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, seperti halnya kebanyakan perjanjian lainnya.

Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Dengan demikian seperti yang disebutkan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian untuk dapat disebut sebagai perjanjian kerja adalah :

1. Ada pekerjaan
2. Ada upah
3. Ada dibawah perintah

5. Perpanjangan, Perubahan dan Perpindahan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perpanjangan perjanjian kerja tidak menjadi persoalan pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, karena perjanjian kerja semacam ini

terus berjalan sampai diakhiri. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir bila waktunya telah habis (Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Perjanjian kerja yang telah habis waktunya ini, dapat diperpanjang. Perpanjangan ini harus diperjanjikan oleh kedua belah pihak sehingga tidak akan menimbulkan persoalan. Lain halnya jika perpanjangan itu dilakukan secara diam-diam. Pasal 1603f Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menamakannya “diteruskan tanpa bantahan”¹⁶. Dalam hal demikian ini hubungan kerja itu dipandang diadakan lagi untuk waktu yang sama, tetapi paling lama untuk satu tahun, dengan syarat-syarat yang sama.

Perjanjian kerja yang telah ada dapat diubah. Perubahan perjanjian kerja harus dengan persetujuan kedua belah pihak. Perubahan tidak boleh dipandang sebagai mengadakan perjanjian baru. Perjanjian kerja yang telah ada berlaku terus, hanya isinya berubah.

Hubungan kerja tidak putus karena dipindahtangkannya perusahaan yang bersangkutan. Ini berarti bahwa perjanjian kerja ikut dipindahtangkankan. Pasal 10 Peraturan Perburuhan di Perusahaan Perkebunan memuat kemungkinan berpindahtangkannya perusahaan beserta perjanjian-perjanjian kerja yang telah ada. Namun bagi buruh yang menolak pindah, kehilangan haknya menuntut ganti rugi, karena majikan yang lama tidak bersalah jika buruh menderita kerugian.

6. Pembagian Perjanjian Kerja

Menurut status perjanjian kerja dalam praktek terbagi menjadi dua macam¹⁷ :

1. Perjanjian Kerja Tidak Tetap

¹⁶ Soepomo, Iman, 1983, Opcit, h.61

¹⁷ Soepomo, Imam, 1987, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, h.127

- a. Perjanjian Kerja Perseorangan
- b. Perjanjian Kerja Harian Lepas
- c. Perjanjian Kerja Borongan

2. Perjanjian Kerja Tetap

Perjanjian Kerja Tetap merupakan perjanjian kerja selain perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan dan sebagainya.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 56, 57, 60 dan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika mengacu pada pasal 56 dan 60 pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang dibuat untuk pekerjaan yang jangka waktunya tidak ditentukan atau tidak terbatas waktu.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika mengacu pada Pasal 59 ayat 1 pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah Perjanjian kerja yang 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;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

III. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat-syarat pembuatan suatu perjanjian kerja. Adapun syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu terbagi dua macam, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur pada Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya Pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya diatur pula bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Jadi bila ada perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan masa percobaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan

pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 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
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam perjanjian kerja tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Bila ternyata kualitas isinya lebih rendah, maka syarat-syarat kerja yang berlaku adalah yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing untuk pekerja, untuk pengusaha, dan dinas atau instansi yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Seluruh biaya yang timbul atas pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi tanggungan pengusaha.

Selanjutnya Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

2. Kategori Pekerjaan Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Praktek sering terjadi penyimpangan atas hal ini. Dengan latar belakang dan alasan tertentu, kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap.

Guna mengantisipasi masalah ini, Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 59 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Adanya perusahaan yang memakai perjanjian kerja waktu tertentu dalam mempekerjakan tenaga kerjanya untuk pekerjaan yang bersifat rutin, terus-

menerus dan tidak terputus-putus sebenarnya telah lama diketahui oleh Disnaker. Walaupun hal ini jelas melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Banyak faktor yang menyebabkan Disnaker tidak melakukan tindakan malah berkesan menutup mata.

3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu diatur pada Pasal 59 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui

Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 ayat 4). Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir harus telah memberitahukan maksudnya secara tertulis untuk melakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu kepada pekerja yang bersangkutan.

Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun (Pasal 59 ayat 6).

Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja waktu tertentu itu secara normatif keseluruhan hanya boleh berlangsung selama 3 (tiga) tahun, baik untuk perpanjangan maupun pembaharuan.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dengan selesainya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atas pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir, atau karena meninggalnya pekerja yang bersangkutan, adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau berakhirnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh.

Dalam hal pekerja meninggal dunia, ahli waris pekerja berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

BAB III

PEMBAHASAN

I. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan didirikan oleh pemerintah Hindia Belanda kurang lebih pada tahun 1890, sesuai dengan surat ukur (Landrente) tanggal 10 Januari 1881, milik Nationale Industrie and Landbeaw Maatschappy (NILM). Penguasaan perusahaan tersebut berjalan sampai Negara Republik Indonesia merdeka dan setelah adanya Undang-Undang tentang pemindahan hak milik perusahaan-perusahaan asing kepada Pemerintah Republik Indonesia khususnya Pabrik Gula.

Pada tanggal 27 Desember 1957, pengambil alihan dari pemerintah Hindia Belanda kepada Pemerintah Republik Indonesia dilaksanakan dan selama kurun waktu 1957 – 1960, Pabrik Gula berstatus Perusahaan Negara dan dikelola oleh Pasat Perkebunan Nusantara (PPN) Baru Prae Unit Gula A Surabaya. Tahun 1960 – 1963, Pabrik Gula berstatus Perusahaan Dalam Negara dan dikelola oleh Perusahaan Perkebunan Gula Negara. Pabrik Gula Redjosarie yang pengelolaannya dibawah pengawasan Perusahaan Perkebunan Gula Negara Daerah Inspeksi V di Surabaya yang bernaung dibawah departemen Pertanian Republik Indonesia. Tahun 1968 – 1 Mei 1981, Pabrik Gula berstatus Perusahaan Negara dan dikelola oleh Direksi Perusahaan Perkebunan XX berkedudukan di Jalan Merak No. 1 Surabaya. Dan mulai tanggal 2 Mei 1981, berstatus Persero dengan Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 1972 (Lembaran Negara tahun 1972

No. 7) dan Peraturan Pemerintah No. 43 tahun 1974 (Lembaran Negara Tahun 1974 No. 61) yang menetapkan bahwa :

Perusahaan Negara Perkebunan XX beralih menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan XX yang disingkat PT Perkebunan XX (Persero) Pabrik Gula Redjosarie.

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 16 tanggal 14 Februari 1996 yang menetapkan bahwa PT Perkebunan XX dan PT Perkebunan XXIV – XXV dibubarkan dan dibentuk nama menjadi “PTPNXI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.”

2. Nama dan Bentuk Badan Usaha

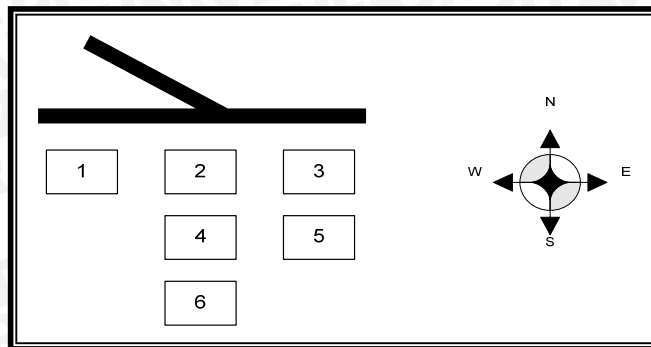
Pabrik Gula Redjosarie adalah suatu perusahaan dibawah naungan Direksi PTPN XI (Persero) yang berkedudukan hukum di Jalan Merak No. 1 Surabaya dengan bentuk badan usaha Perseroan Terbatas.

3. Lokasi Perusahaan

PTPN XI (Persero) Pabrik gula Redjosarie terletak kurang lebih 10 Km arah timur kota Magetan tepatnya di Desa Redjosarie, Kecamatan kawedanan Gorang-Gareng, Kabupaten Magetan. Letak geografis PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie di kaki Gunung Lawu sebelah timur dengan ketinggian 117 m dari permukaan laut. Batas wilayah Pabrik Gula Redjosarie adalah sebagai berikut :

- Sebelah Timur : Jalan raya Magetan-Ponorogo
- Sebelah Utara : Jalan desa
- Sebelah Barat : Jalan desa
- Sebelah Selatan : Sungai Bringin

Secara sket lokasi pabrik dapat dilihat sebagai berikut :



Keterangan :

1. Kantor Instalasi
2. Ruang Instalasi
3. Masjid
4. Ruang Pengolahan
5. Kantor TUK/Tanaman
6. Kantor Pengolahan

II. Struktur Organisasi

Struktur organisasi bagi perusahaan atau badan usaha memiliki arti yang sangat penting. Struktur organisasi adalah suatu gambaran tentang bagian-bagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan bagian yang satu dengan yang lainnya, yang terdapat pada suatu perusahaan atau badan usaha. Kematangan sebuah organisasi dapat dilihat dari sudut hubungan struktural antara fungsi-fungsi atau dari sudut orang-orang dalam hubungan antar individu dalam melaksanakan fungsinya. Hubungan struktural ini menyangkut hubungan antara pekerja, manajer, manufaktur dan beberapa tingkat pekerja lainnya.

Adapun struktur organisasi Pabrik Gula Redjosarie dalam menunjang kelancaran operasionalnya dipimpin oleh seorang Administratur yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi PTPN XI. Dalam aktivitas kerjanya Administratur membawahi 4 Kepala bagian yaitu :

1. Kepala bagian Administrasi, Keuangan dan Umum
2. Kepala bagian Tanaman
3. Kepala bagian Instalasi
4. Kepala bagian Pengolahan

Masing-masing Kepala bagian dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh beberapa staf dan pekerja. Adapun fungsi dan tugas operasional masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Administratur

Tugas :

1. menyusun rencana kerja.
2. melakukan pembuatan, perencanaan, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia.
3. melakukan pembuatan rencana kerja, anggaran dan pendapatan perusahaan serta pengendalian pelaksanaannya.
4. mengkoordinir pengamanan dan pemeliharaan harta perusahaan.
5. bertanggung jawab terhadap kegiatan tata usaha, keuangan, tanaman dan pengolahan serta administrasi.
6. mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap laporan secara periodik.
7. mengatur pelaksanaan pembinaan wilayah.

Tanggung Jawab :

1. perolehan laba yang maksimal.
2. terjaminnya penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
3. tercapainya program kerja sesuai rencana.
4. tercapainya lingkungan kerja yang baik.
5. terselesainya hal-hal yang berkaitan dengan hukum diwilayahnya.

Wewenang :

1. memutuskan kebijaksanaan dalam penyediaan bahan baku dan pengolahan.

2. menentukan kebijaksanaan untuk mendukung kelancaran operasional.
3. menyetujui keputusan pengeluaran keuangan sesuai keputusan yang berlaku.

2. Kepala bagian Administrasi, Keuangan dan Umum

Tugas :

1. membuat rencana kerja perusahaan dan permintaan modal kerja serta pembuatan planning serta struktur pelaksanaan kerja di administrasi, keuangan dan umum sesuai kebijaksanaan administrasi dan petunjuk direksi.
2. mengendalikan biaya operasional perusahaan dan melaksanakan pengelolaan keuangan dengan sebaik-baiknya.
3. mengkoordinir pelaksanaan tugas pembukuan dan perhitungan ikhtisar laba rugi dan membuat analisa keuangan.
4. mengkoordinasi kegiatan dan pelaksanaan tugas tahunan sesuai ketentuan untuk keperluan manajemen.

Tanggung Jawab :

1. mengelola keuangan dan administrasinya.
2. mengkoordinasi dan melakukan organisasi bagian keuangan.
3. melaksanakan semua peraturan dan ketentuan yang ada kaitannya dengan administrasi keuangan dan anggaran.
4. pengarsipan data sumber daya manusia yang benar dan akurat.

3. Kepala bagian Tanaman

Tugas :

1. merencanakan jadwal tanam tebu sejak pengadaan lahan sampai bahan baku tebu siap tebang.
2. merencanakan penyiapan, penerapan dan pengembangan teknik baru guna menunjang bahan baku tebu.
3. mengkoordinasi penyusunan rencana kerja bagian tanaman.
4. mengelola tebang dan angkut tebu mulai ditebang sampai ditimbang.
5. mengawasi dan mengendalikan penggunaan maupun pengadaan bahan keperluan pertanian di bagian tanaman secara efektif dan efisien.

Tanggung jawab :

1. tercapainya pelaksanaan sasaran dibagian tanaman.
2. ketepatan dan kebenaran laporan bagian tanaman.
3. pengendalian biaya dibagian tanaman.

4. Kepala bagian Instalasi/Teknik

Tugas :

1. merencanakan jadwal, melakukan pemeliharaan dan perbaikan peralatan pabrik diluar dan didalam masa giling.
2. merencanakan pengembangan dan penerapan teknologi guna menunjang kapasitas giling.
3. mengkoordinir penyusunan rencana kerja dan mengelola biaya dibagian teknik.
4. mengawasi dan mengendalikan penggunaan bahan instalasi seefisien mungkin.

5. mengkoordinir dan mengawasi pembuatan dan pemeliharaan gedung dan bangunan di emplasemen.

Tanggung jawab :

1. tercapainya sasaran dibagian instalasi seefektif dan seefisien mungkin.
2. terpeliharanya peralatan pabrik.
3. pengendalian biaya dibidang instalasi.
4. mengadakan pembinaan sumber daya manusia dibagian instalasi.

5. Kepala bagian Pengolahan

Tugas :

1. merencanakan perbaikan peralatan pabrik dalam rangka mencapai kinerja bagian pengolahan.
2. merencanakan pengembangan dan penerapan teknologi guna menunjang kapasitas giling.
3. mengkoordinasi penyusunan dan pengelolaan rencana kerja bagian pengolahan.
4. melaksanakan proses pembuatan gula sejak tebu ditebang sampai menjadi gula didalam karung.
5. mengawasi dan mengendalikan pengadaan maupun penggunaan bahan di gudang pengolahan.

Tanggung jawab :

1. tercapainya sasaran bagian pengolahan seefektif dan seefisien mungkin.
2. menghasilkan kualitas dan kuantitas gula sesuai rencana.
3. mengendalikan biaya dibagian pengolahan gula.
4. terpeliharanya lingkungan kerja dibagian pengolahan.

Berdasarkan pada hubungan kerja dengan perusahaan, pekerja PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie terdiri dari 2 (dua) kelompok besar, yaitu :

1. Pekerja Tetap

Adalah pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tidak tentu dan pada saat dimulainya hubungan kerja didahului dengan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan.

2. Pekerja tidak tetap

Adalah pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu dan pada saat dimulainya hubungan kerja tidak didahului dengan masa percobaan.

Pekerja tidak tetap ini dibedakan menjadi 2 (dua) bagian :

- a. Pekerja Kampanye, adalah pekerja yang dipekerjakan dalam masa giling pabrik gula yang tugasnya berkaitan dengan kepentingan giling pabrik gula, yang gajinya dibayar secara bulanan.
- b. Pekerja PKWT, adalah pekerja yang dipekerjakan dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pekerja PKWT pada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan yaitu :

- PKWT Pekerja Harian LMG/DMG

Pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bekerja diluar dan didalam masa giling dengan jangka waktu perjanjian kerja selama 3 tahun.

Dalam hal penggunaan tenaga kerja pada PT Perkebunan Nusantara XI

(Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Jumlah pekerja pada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero)
Pabrik Gula Redjosarie Magetan
Tahun 2001 – 2005**

No	Uraian	Tahun				
		2001	2002	2003	2004	2005
1	Pekerja Tetap Gol III dan IV					
	- A, K dan U	9	9	8	7	3
	- Tanaman	9	9	9	11	11
	- Tebang dan Angkut	1	1	1	1	1
	- Instalasi	8	8	8	5	4
	- Pengolahan	5	4	4	6	3
	Sub Jumlah	32	31	30	30	22
2	Pekerja Tetap Gol I dan II					
	- A, K dan U/Satpam	86	82	74	72	63
	- Tanaman/Kebun	47	43	35	40	35
	- Tebang dan Angkut/Dokan	53	50	49	37	50
	- Instalasi	167	156	152	152	131
	- Pengolahan	6	6	6	6	5
	- Garase	44	39	37	37	32
	- Tracktor	3	3	3	3	3
	Sub Jumlah	406	379	356	347	319
3	Pekerja Kampanye					
	- A, K dan /Satpam/Timbangan	10	11	13	12	7
	- Tebang dan Angkut/Dokan	46	47	52	38	42
	- Instalasi	169	171	177	177	148
	- Pengolahan	327	322	328	308	296
	- Garase	9	10	12	8	8
	Sub Jumlah	561	561	582	543	501
5	Pekerja PKWT LMG/DMG					
	- A, K dan U/Satpam	0	0	4	6	6
	- Tanaman/Kebun	0	0	0	5	11
	- Tebang dan Angkut/Dokan	33	37	37	39	39
	- Instalasi	37	47	45	50	50
	- Pengolahan	0	3	13	21	21
	- Garase	3	5	5	6	6
	Sub Jumlah	73	92	104	127	133
	Jumlah	1072	1063	1072	1047	975

Sumber : Dokumen PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan

Hari kerja pada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) PG Redjosarie ditetapkan mulai hari Senin sampai dengan Sabtu. Jam kerja adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Pelaksanaan jam masuk kerja, istirahat dan pulang kerja diatur oleh masing-masing Kepala Bagian.

Jam Kerja Menurut Shift PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie

No	Bagian	Jam Kerja	
		Senin s/dKamis	Jum'at s/d Sabtu
1	Tenaga kerja non shift	06.30 - 15.00	06.30 - 11.30
2	Tenaga kerja shift		
	a. Shift pagi	05.30 - 13.30	05.30 - 13.30
	b. Shift siang/malam	13.30 - 21.30	13.30 - 21.30
	c. Shift malam/pagi	21.30 - 05.30	21.30 - 05.30

Sumber : Dokumen PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan

Dari tabel diatas kita dapat mengetahui bahwa tidak ada selang waktu antara shift pagi dan shift siang atau shift siang dengan shift malam pada waktu terjadinya pergantian jam.

III. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan

Perjanjian kerja dibuat dalam rangka untuk memperjelas hak maupun kewajiban masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian. Disamping itu dengan diadakannya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, masing-masing pihak akan mengikatkan diri dengan norma-norma atau aturan-aturan yang diterbitkan perusahaan untuk dilaksanakan.

repository.ub.ac.id

1. Tentang Syarat-Syarat Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Selanjutnya diatur jenis dan sifat pekerjaan yang termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu dalam pasal 59 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

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 :

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

Pasal 59 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.

Maka menurut Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penerapan perjanjian kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan oleh PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie untuk ditempatkan pada bagian Administrasi, Keuangan dan Umum/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, dan Garase untuk pekerjaan yang sifatnya tetap adalah melanggar pasal ini, karena :

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

1. Pekerjaan seperti Administrasi, Keuangan dan Umum/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, dan Garase bukan termasuk pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Mengingat peranan pekerja tersebut tetap akan ada atau tetap dibutuhkan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie dan pekerjaan seperti tersebut diatas tidak didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan.
2. Pekerjaan seperti Administrasi, Keuangan dan Umum/Satpam, Tanaman/Kebun, Instalasi, dan Garase bukan termasuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun karena pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang tidak terbatas waktunya dan pekerjaan itu akan terus ada atau tetap dibutuhkan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie.
3. Pekerjaan seperti Administrasi, Keuangan dan Umum/Satpam, Tanaman/Kebun, Instalasi, dan Garase bukan termasuk pekerjaan yang bersifat musiman karena pekerjaan tersebut tidak tergantung pada musim atau cuaca dan tidak tergantung pada suatu kondisi tertentu untuk bekerja. Untuk pekerjaan seperti Tebang dan Angkut/Dokan, dan Pengolahan mungkin dapat dibenarkan karena jenis pekerjaan tersebut tergantung pada saat musim tanam tebu dan musim giling.
4. Pekerjaan seperti Administrasi, Keuangan dan Umum/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, dan Garase bukan termasuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau

penjajakan karena pekerjaan tersebut adalah pekerjaan tetap dan tidak berubah sejak PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie berdiri sampai sekarang.

5. Yang terpenting, pekerjaan seperti diatas tidak dimasukkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena walaupun begitu perjanjian kerja berakhir atau habis masa berlakunya maka perusahaan akan kembali merekrut tenaga kerja tersebut untuk ditempatkan pada posisi yang sama. Dan ini akan berlangsung terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu. Pekerjaan pada bagian Administrasi, Keuangan dan Umum/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, dan Garase merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan.

Pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebenarnya menggantikan Pekerja Harian Lepas Dalam Masa Giling. Pekerja Harian Lepas DMG hanya dikhususkan dalam musim giling, dengan jangka waktu kontrak kerja selama 3 bulan. Jadi PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan hanya mempekerjakan Pekerja Harian Lepas DMG pada saat musim giling. Dasar hukum Pekerja Harian Lepas diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut bila ditelaah lebih dalam justru mengurangi hak-hak buruh. Aturan tentang pekerja harian lepas tidak hanya melegitimasi jenis hubungan kerja harian lepas tetapi perlindungan yang ada dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/MEN/1985 yaitu ketentuan jumlah bulan dan hari dalam sebulan untuk pekerja harian lepas (tidak boleh melebihi 3 bulan berturut-turut dan 20 hari kerja dalam setiap bulannya) membuka peluang untuk mengeksploitasi buruh dan membuatnya tetap pada status buruh harian lepas.

Mulai tahun 2001 di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan perjanjian kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak hanya diterapkan pada musim giling saja tetapi juga diluar musim giling yaitu dengan mempekerjakan PKWT Pekerja Harian LMG/DMG. Formasi PKWT Pekerja Harian LMG/DMG mulai ada tahun 2001, yaitu pada bagian Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Garase. Sedangkan pada bagian-bagian lainnya tidak terdapat pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena tidak terdapat formasi pekerja tetap yang berkurang baik karena pensiun, PHK atau meninggal dunia. Sehingga seolah-olah PKWT Pekerja Harian LMG/DMG hanya digunakan untuk mengisi kekurangan jumlah pekerja di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

Pada waktu itu dasar hukum dalam pembuatan perjanjian kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja dengan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie adalah :

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.
- Perjanjian Kerja Bersama antara Direksi PTPN XI (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan PTPN XI (Persero).
- Kontrak Kerja PKWT Pekerja Harian LMG/DMG antara pekerja dengan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara pekerja dengan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan mulai tanggal

25 Maret 2003 yaitu pada saat diundangkan. Pada tahun 2003 PKWT Pekerja Harian LMG/DMG di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan hampir mencakup semua bagian yang ada yaitu pada bagian Administrasi, Keuangan dan Umum/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, Garase. Dengan keluarnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada tanggal 21 Juli 2004 maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tidak berlaku lagi.

Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara pekerja dengan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie meliputi :

1. Hubungan Kerja antara pekerja dengan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie.
2. Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selama 3 tahun.
3. Hubungan kerja antara PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie dan pekerja putus demi hukum setelah jangka waktunya habis.
4. Besaran nominal upah yang berhak diterima pekerja adalah sebesar Rp 578.500,- per bulan.
5. Pengakhiran Hubungan Kerja dapat dilakukan secara sepihak oleh PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie.
6. Pihak pekerja berkewajiban mentaati tata tertib disiplin kerja yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama.

7. Jaminan sosial dan Santunan sosial yang berhak diterima oleh pekerja meliputi Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR), jaminan perawatan kesehatan, pakaian dinas, kesempatan membeli gula.
8. Waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu
9. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) pekerja.
10. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie.

Kewajiban umum dari pengusaha sebagai akibat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara pekerja dengan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie adalah upah atau suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan atau dengan kata lain upah merupakan penghasilan dalam bentuk uang atau bentuk lain seperti yang diterangkan dalam Pasal 1601p Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang dapat dinilai dengan uang, yang diterima oleh pekerja secara teratur.

Jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja PKWT Pekerja Harian LMG/DMG pada PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie tersebut dinilai dengan uang yang dibayarkan atas persetujuan atau perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Sistem pengupahan yang diterapkan pada PKWT Pekerja Harian LMG/DMG Pabrik Gula Redjosarie yaitu sistem upah bulanan, sesuai dengan

Pasal 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tentang Penggajian dan Pasal 3 ayat 1 Kontrak Kerja PKWT Pekerja Harian LMG/DMG tentang Pengupahan.

Pasal 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tentang Penggajian

1. Didasarkan atas kesepakatan antara Karyawan dan Pengusaha yang besarnya tidak boleh kurang dari Upah Minimum Propinsi (UMP) setempat dan pembayarannya dilakukan secara bulanan atau 2 (dua) minggu

Pasal 3 Kontrak Kerja PKWT Pekerja Harian LMG/DMG tentang Pengupahan

1. Pihak Kesatu berkewajiban membayar upah Pihak Kedua dan Pihak Kedua bersedia menerima pembayaran upah dari Pihak Kesatu sebesar Rp 578.500 (Lima ratus tujuh puluh delapan ribu lima ratus rupiah) per bulan dan akan dibayarkan secara bulanan sesuai daftar hadir yang ada dan peraturan perusahaan.

Dari ketentuan diatas, maka PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie memberikan upah kepada PKWT Pekerja Harian LMG/DMG dalam setiap bulan yang dihitung selama 25 (dua puluh lima) hari. Besarnya upah didasarkan atas kesepakatan pekerja dan pengusaha yang besarnya tidak boleh kurang dari Upah Minimum Propinsi (UMP) setempat dan pembayarannya dilakukan secara bulanan. Besaran nominal upah PKWT Pekerja Harian LMG/DMG berdasarkan Keputusan Direksi PTPN XI (PERSERO) No:XX-SURKP/05.017 tentang Penggajian Pekerja PKWT sesuai dengan kesepakatan bersama antara SP-Bun PTPN XI (Persero) dengan Direksi PTPN XI (Persero) tanggal 16 Februari 2005. PKWT Pekerja Harian LMG/DMG juga berhak menerima upah lembur seperti halnya pekerja tetap dan pekerja kampanye, jika bekerja melebihi jam kerjanya. Besarnya upah lembur tiap jam adalah sebesar Rp 3.343,93.

Selain itu, perusahaan juga memberikan motivasi untuk meningkatkan gairah kerja pekerja PKWT, PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie

memberikan sejumlah motivasi berupa fasilitas-fasilitas yang dapat diperoleh pekerja, meliputi :

1. Tempat tinggal dilingkungan pabrik.
2. Cuti haid, diperuntukkan bagi pekerja wanita pada hari pertama dan kedua haid.
3. Cuti melahirkan, diberikan selama 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan.
4. Cuti nikah, diberikan selama 3 (tiga) hari bagi pekerja sedangkan pernikahan anak selama 2 (dua) hari.
5. Cuti meninggal, diberikan selama 2 (dua) hari apabila ada salah satu kerabatnya meninggal dunia.
6. Perawatan kesehatan dan pengobatan pekerja beserta keluarganya menjadi tanggungan perusahaan yang ketentuan pelaksanaannya diatur oleh perusahaan.
7. Extra Voeding, perusahaan akan memberikan extra voeding (makanan tambahan) berupa segelas susu setiap hari kepada pekerja yang dalam tugasnya berhubungan dengan bahan berbahaya beracun, radiasi, laboratorium dan petugas khusus lainnya.
8. Jamsostek, dalam bekerja manusia tidak terlepas dari kelalaian yang dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja. Program Jamsostek yang diikuti meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian.
9. Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR), perusahaan akan memberikan THR kepada pekerja sebesar 1 (satu) kali (gaji pokok + tunjangan khusus + tunjangan sosial).

Pasal 54 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 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
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dapat dilihat pada perjanjian kerja yang dibuat oleh PTPN XI (Persero)

Pabrik Gula Redjosarie (Surat Perjanjian Kerja terlampir) ada kekurangan hal-hal yang belum diatur atau belum dicantumkan dalam perjanjian kerja ini, antara lain :

1. Jenis usaha PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.
2. Jenis kelamin dan umur pekerja.
3. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

Namun karena Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya bersifat mengatur (*aanvulendrecht*) dan bukan bersifat memaksa (*dwingenrecht*) maka tidak ada sanksi jika perjanjian kerja tidak dibuat sesuai dengan Undang-Undang ini.

2. Tentang Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 59 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Setiap calon pekerja yang telah lolos mengikuti seleksi penerimaan pekerja oleh PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie, diterima sebagai pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), nama ini sesuai dengan pekerja dengan klausula PKWT menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PKWT Pekerja Harian DMG/LMG tersebut dikontrak atau dipekerjakan oleh perusahaan untuk paling lama 3 tahun. Jika memang nantinya dinilai berprestasi dan berkinerja baik tidak menutup kemungkinan diangkat sebagai pekerja tetap. Pekerja PKWT tersebut dapat diangkat menjadi pekerja tetap perusahaan.

Didalam penambahan kerja disini, maka pelaksanaan pengangkatan pekerja PKWT menjadi pekerja tetap perusahaan harus disesuaikan dengan jumlah dan kualifikasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam pengangkatan pekerja tetap di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie mempunyai peranan yang sangat penting untuk memperoleh tenaga kerja yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang tersedia dengan efektif dan efisien, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan sebelumnya.

Adapun kebutuhan tenaga kerja yang timbul pada PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie adalah sebagai berikut :

1. Pergeseran tempat atau promosi, dimaksudkan apabila ada pekerja yang menjalani kenaikan jabatan, maka sudah barang tentu posisi atau jabatan yang lama kosong dan ini memerlukan penggantian pekerja yang baru untuk mendudukinya.

2. Pekerja yang mutasi atau pindah instansi, apabila ada pegawai yang berhenti maka perlu pekerja lain sebagai pengganti. Karena pekerja dapat dimutasikan atau dipindahkan dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya atau dari satu jabatan ke jabatan lainnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Bukti tanda pengangkatan pekerja PKWT menjadi pekerja tetap adalah SK Pengangkatan yang dikeluarkan oleh Administratur (Adm.) atas nama PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie dengan tindasan Kantor Direksi PTPN XI. Ketika menjadi pekerja tetap, seorang pekerja telah mendapatkan haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila melanggar tata tertib yang telah ada maka pekerja bersedia dikenakan sanksi yang berlaku pula.

Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah diterima di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie selanjutnya menjalani masa orientasi. Masa orientasi adalah masa pengenalan dan penyesuaian pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja baru selama 3 (tiga) bulan, yang disebut sebagai masa percobaan. Masa percobaan yang diterapkan pada PKWT Pekerja Harian DMG/LMG tersebut melanggar pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Sehingga sesuai dengan ketentuan pasal 58 ayat 2, maka masa percobaan kerja yang diterapkan oleh pihak PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie dalam perjanjian kerja waktu tertentu batal demi hukum. Sejalan dengan masa percobaan tersebut, pekerja tersebut harus menunjukkan ketekunannya dalam bekerja. Selama masa percobaan, kedua belah pihak mempunyai kebebasan untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak, tanpa memberikan keterangan dan

apabila pada masa percobaan tersebut terjadi pemutusan hubungan kerja, pihak PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie tidak wajib memberikan uang pesangon atau uang ganti rugi. Masa percobaan ini dilakukan dengan tujuan agar pekerja yang sudah diterima tersebut dapat diketahui kualitas kerjanya dan dapat segera menyesuaikan diri dengan lingkungan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie.

Saat penandatanganan kontrak atau perjanjian kerja, pekerja dihadapkan pada kontrak atau perjanjian kerja yang sudah ada. Mengingat PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan berpusat di Kantor Direksi PTPN XI di Surabaya maka segala peraturan tentang pengangkatan pekerja, perjanjian kerja, pengangkatan pekerja tetap dan lain-lain mengikuti aturan dari Direksi PTPN XI. Dengan demikian perjanjian kerja yang diberlakukan di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie di Magetan sama dengan perjanjian kerja yang diberlakukan di Pabrik Gula lainnya diseluruh Indonesia, yang disesuaikan dengan keadaan di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan.

3. Tentang Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 61 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara pekerja dengan PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie ini diadakan untuk jangka waktu selama 3 tahun,

terhitung mulai ditanda tangannya perjanjian kerja tersebut. Setelah berakhirnya perjanjian ini, maka hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan menjadi putus demi hukum. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini dapat diperpanjang paling lama satu kali untuk jangka waktu yang sama apabila PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie memerlukan dan pihak pekerja memenuhi syarat penerimaan antara lain berbadan sehat, berprestasi dan konduite baik. Tetapi dalam prakteknya di lapangan banyak pekerja PKWT yang telah bekerja lebih dari jangka waktu yang tercantum dalam kontrak kerja (Melanggar Pasal 59 ayat 4).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pekerja yang pernah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan telah diberikan sanksi PHK maupun peringatan tertulis lebih dari sekali, tidak akan dikontrak lagi. Kesalahan-kesalahan yang dapat menyebabkan pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat di PHK meliputi :

1. Intern Perusahaan

- (a) Perbuatan yang dilakukan terbukti ada unsur kecerobohan/sengaja dan kerjasama dengan karyawan lain di perusahaan dan atau pihak lain diluar perusahaan, serta akibat perbuatannya dapat mengancam keselamatan jiwa karyawan lain, mencemarkan nama baik perusahaan, dan atau perusahaan mengalami kehilangan, kerusakan, kerugian barang atau peralatan dan atau uang diatas Rp 15.000.000,00 (Lima Belas Juta Rupiah).

- (b) Melakukan satu atau lebih pelanggaran pasal 59 ayat 2 dalam kurun waktu satu tahun terakhir.
- (c) Mendapat peringatan ketiga atau terakhir yang jangka waktunya belum berakhir, namun karyawan yang bersangkutan melakukan kesalahan berat.
- (d) Tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang sah/mangkir, dalam kurun waktu paling sedikit 5 (lima) hari kerja berturut-turut, dan telah 2 (dua) kali dipanggil tertulis oleh Pengusaha, namun karyawan tersebut tidak dapat memberikan keterangan yang sah atau tidak bersedia untuk hadir bekerja.

2. Ekstern Perusahaan

- (a) Ditahan oleh pihak yang berwenang karena diduga melakukan tindak pidana yang diancam 5 (lima) tahun penjara atau lebih.
- (b) Berkaitan dengan penahanan yang dilakukan oleh pihak berwenang diatas, atas pertimbangan tertentu Pengusaha dapat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Undang-Undang RI nomor 13 Tahun 2003.
- (c) Karena putusan Pengadilan 5 (lima) tahun penjara yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (d) Jika putusan Pengadilan yang kurang dari 5 (lima) tahun penjara yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, yang disebabkan faktor lain diluar ketentuan butir 2, karyawan yang bersangkutan dapat dipertimbangkan untuk bekerja kembali, setelah diadakan pengkajian oleh Tim yang dibentuk oleh Pengusaha. Untuk kepentingan proses

pemeriksaan intern perusahaan dan atau karena adanya proses pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak yang berwajib, maka sebelum hukuman disiplin dijatuhkan, kepada karyawan yang bersangkutan dapat dibebaskan tugas untuk sementara waktu (paling lama 6 bulan) dari tugas pekerjaannya.

(e) Jika putusan Pengadilan yang kurang dari 5 (lima) tahun, karyawan yang bersangkutan diberi kesempatan untuk memilih :

- (a) mengundurkan diri (dengan hak-hak sesuai Pasal 62 ayat 2 a.4 Perjanjian Kerja Bersama) atau
- (b) diperlakukan sebagai karyawan diluar tanggungan perusahaan tanpa mendapat penghasilan apapun dari Perusahaan.

IV. Efektivitas Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang Mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pelaksanaan hukum dalam masyarakat mempunyai arti penting dilihat dari pelaksanaan hukum itu sendiri, ketertiban dan ketentraman hanya dapat diwujudkan dalam kenyataan kalau hukum itu dapat ditekankan atau dilaksanakan sehingga hukum dilihat sebagai suatu keharusan atau sebaliknya.

Pelaksanaan dan penegakan hukum juga harus memperhatikan kegunaannya bagi masyarakat, sebab hukum itu dibuat pada dasarnya untuk kepentingan masyarakat, karenanya pelaksanaan dan penegakan hukum harus bermanfaat bagi masyarakat.

Pelaksanaan dan penegakan hukum juga harus mencapai rasa keadilan tetapi perlu diketahui bahwa hukum tidak sama dengan keadilan karena peraturan hukum tersebut bersifat umum dan mengikat semua orang, sehingga penerapannya harus mempertimbangkan berbagai fakta dan keadaan yang terdapat dalam setiap kasus¹⁸.

Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa penegakan hukum merupakan proses sosial dan bukan merupakan proses sosial yang tertutup, melainkan proses yang melibatkan lingkungannya. Oleh karena itu, penegakan hukum akan bertukar aksi dengan lingkungannya, yang bisa disebut sebagai pertukaran aksi dengan aksi unsur manusia, sosial, budaya, politik dan sebagainya¹⁹.

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto dalam naskah pidato pengukuhan sebagai Guru Besar Tetap dalam Sosiologi Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, menyatakan bahwa secara konseptual maka makna inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menserasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah yang mantap dan menegawantah dan sikap sebagai penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian hidup²⁰.

Dengan demikian Efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan hukum untuk menciptakan atau melahirkan keadaan atau situasi seperti yang dikehendaki atau diharapkan oleh hukum. Berkaitan dengan judul skripsi ini, yang dimaksudkan adalah sampai sejauh mana Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat berhasil guna dalam mengatur pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PTPN XI (Persero) Pabrik

¹⁸ Ridwan, Sharani, 1999, Rangkuman Inti Sari Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.191

¹⁹ Rahardjo, Satjipto, 1998, Masalah Penegakan Hukum, Sinar Baru, Bandung, h.15

²⁰ Soekanto, Soerjono, 2002, Opcit., h.15

Gula Redjosarie Magetan. Dan jika dikaitkan dengan hukum, maka hukum akan nampak efektif apabila tujuan hukum itu tercapai. Lebih lanjut mereka mengungkapkan betapa rumitnya masalah, oleh karena biasanya seseorang hanya melihat dari satu sudut saja. Sebab agar suatu kaedah hukum atau peraturan tertulis benar-benar berfungsi, maka senantiasa dapat dikembalikan pada paling sedikit empat faktor.

1. Kaidah Hukum atau Peraturan itu sendiri

Kaidah-kaidah dan nilai-nilai yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat bermacam-macam ragamnya dan diantara sekian macam kaidah maka yang merupakan satu kaidah penting adalah kaidah-kaidah hukum, disamping kaidah agama, kaidah kesusilaan dan kaidah kesopanan. Kaidah hukum ada yang berwujud sebagai peraturan tertulis, keputusan-keputusan pengadilan maupun keputusan-keputusan lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya.

Hukum di dalam masyarakat ada yang terhimpun di dalam suatu sistem yang disusun secara sengaja, yang sesuai dengan pembedangannya. Hukum yang mengatur bidang ketenagakerjaan salah satunya terhimpun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disamping peraturan-peraturan pelaksana lainnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mulai berlaku tanggal 25 Maret 2003, sejak Undang-Undang ini diundangkan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk mencabut dan mengganti Undang-Undang sebelumnya yang dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Telah disebutkan dalam

Undang-Undang ini bahwa perjanjian kerja dengan klausula Perjanjian Kerja 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.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditetapkan pada tanggal 21 Juni 2004. Dengan berlakunya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dinyatakan tidak berlaku lagi.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini tidak ada pertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini lebih menjelaskan secara rinci jenis pekerjaan yang dapat diterapkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selain itu terdapat hal yang tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu tentang Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pasal 13 KEP.100/MEN/VI/2004).

Pengertian Perjanjian Kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan apa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.

PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan dalam hal ini tidak merasa bahwa apa yang dilakukannya sekarang dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang diterapkan dalam perusahaannya termasuk pelanggaran.

Menurut penulis, PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan menerapkan Perjanjian Kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk menekan biaya produksi perusahaan. Apalagi diperlukan dana yang lumayan besar untuk memberi tunjangan bagi pekerja tetap perusahaan.

Kemungkinan lainnya karena PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan tidak menyadari bahwa jenis-jenis pekerjaan seperti A, K dan U/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, dan Garase adalah jenis pekerjaan yang sifatnya tetap, terus-menerus ada dan tidak terputus-putus karena dalam prakteknya di lapangan banyak pekerja PKWT yang telah bekerja lebih dari jangka waktu yang tercantum dalam kontrak kerja.

Sistematika Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah secara lengkap mengatur Perjanjian Kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, namun dalam pelaksanaannya masih banyak ditemukan pelanggaran. Kelemahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah :

1. Dalam Pasal 59 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya”.

Kata “sementara” tidak memberikan batasan waktu yang jelas kapan pekerjaan yang dimaksudkan pasal ini akan selesai. Penjelasan arti dan batasan kata “sementara” tidak disebutkan dalam Undang-Undang ini. Kata “sementara” merupakan celah yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan. PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan menganggap bahwa mempekerjakan pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disana, maka tindakan tersebut tidak melanggar pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Dalam Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menjelaskan tentang jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal tersebut sebenarnya merugikan dan menempatkan pekerja pada posisi yang lemah. Masa kerja yang tergantung pada perjanjian kerja atau kontrak yang telah ditandatangani dapat mengakibatkan

ketidakpastian bagi pekerja, karena dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja. Usia produktif seseorang antara 18-25 tahun, dengan berakhirnya kontrak yang selama 3 tahun maka kesempatan kerjanya berkurang. Dalam masa kontrak 3 tahun lebih dari cukup untuk menghasilkan pekerja dengan skill yang sama dengan pekerja yang telah habis masa kontrak. Pengangguran akan muncul dari kalangan usia ini. Dengan usia yang dianggap sudah tidak produktif, lapangan pekerjaan akan sulit didapat.

3. Dalam Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal ini tidak mengatur secara lengkap jaminan atau bagaimana pelaksanaan perubahan perjanjian kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Sehingga Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merugikan hak konstitusional pekerja yang diatur dalam Pasal 28D ayat 1 UUD 1945, karena tidak memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diadakan suatu peraturan pemaksa untuk menjalankan sanksi yang dikhususkan untuk pelanggaran Pasal 59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan pidana dan sanksi administratif diatur di Bab XVI dalam Pasal 183-190. Tetapi dalam pasal-pasal

tersebut tidak ada pasal yang mengatur tentang pelanggaran terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Muktie Fajar dalam disenting opinionnya menyesalkan bahwa pembaharuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 justru kurang ramah terhadap kemanusiaan dan kurang memberi perlindungan khusus kepada pekerja atau buruh.

Karena PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan telah menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu telah menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang sifatnya rutin dan tetap. Menurut Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

2. Petugas yang Menerapkan atau Menegakkan

Petugas penegak hukum mencakup ruang lingkup yang sangat luas. Yang jelas adalah bahwa di dalam melaksanakan tugas-tugasnya maka petugas seyogyanya harus mempunyai pedoman, antara lain peraturan tertulis tertentu yang mencakup ruang lingkup tugas-tugasnya²¹.

Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam :

Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

²¹ Soekanto, Soerjono dan Abdullah, Mustafa, Sosiologi Hukum dalam Masyarakat, Rajawali, Jakarta, 1982, h. 16

Pasal 178 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 1 ayat 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 :

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh Menteri yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dan mempunyai susunan organisasi serta tata kerja berdasar Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 14/MEN/VII/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut :

1. Sekretariat Jenderal;
2. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas;
3. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
4. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
5. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
6. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan;
7. Direktorat Jenderal Pembinaan Penyiapan Permukiman dan Penempatan Transmigrasi;
8. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi;

9. Inspektorat Jenderal;
10. Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi;
11. Staf Ahli Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Manusia;
12. Staf Ahli Bidang Otonomi Daerah;
13. Staf Ahli Bidang Kependudukan;
14. Staf Ahli Bidang Pengembangan Wilayah;
15. Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga dan Internasional;
16. Pusat Administrasi Kerjasama Luar Negeri;
17. Pusat Hubungan Masyarakat;
18. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai;
19. Pusat Keselamatan Kerja dan Higiene Perusahaan, Ergonomi dan Kesehatan;
20. Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat.

Tugas kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dirumuskan dan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan. Susunan Organisasi Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri atas :

- a. Sekretariat Direktorat Jenderal;
- b. Direktorat Pengawasan Norma Ketenagakerjaan;
- c. Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- d. Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak;
- e. Direktorat Pemberdayaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Untuk Propinsi Jawa Timur tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan peraturan perundang-undangan, serta pengelolaan dan pembinaan kepegawaian, ketatalaksanaan, keuangan, dan perlengkapan serta

kegiatan Direktorat Jenderal masuk pada Inspektorat I. Inspektorat I menyelenggarakan fungsi :

- a. pelaksanaan persiapan rencana program pengawasan dan program kerja pemeriksaan bidang kepegawaian, ketatalaksanaan, keuangan, perlengkapan dan kegiatan pada Direktorat Jenderal;
- b. pelaksanaan pemeriksaan, pengujian, penilaian dan pengusutan kebijakan dan peraturan perundang-undangan dan kegiatan pada Direktorat Jenderal;
- c. pengusutan kebenaran laporan atau pengaduan permasalahan, kasus kepegawaian, ketatalaksanaan, keuangan, perlengkapan dan kegiatan pada Direktorat Jenderal;
- d. penyusunan laporan hasil pemeriksaan.

Setelah bagian tersebut diatas, maka lebih bawah lagi dari susunan tersebut adalah Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas-tugas kantor wilayah maka di wilayah Kabupaten/Kotamadya dibentuk Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang didalamnya terdiri dari :

- Sub Bagian Tata Usaha
- Seksi Penempatan dan Padat Karya
- Seksi Latihan dan Bimbingan Instruktur
- Seksi Hubungan Ketenagakerjaan dan Syarat Kerja
- Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui susunan dan tata urutan dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dipimpin oleh Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi sampai dengan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah Kabupaten/Kotamadya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) berperan penting dalam pengawasan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam pelaksanaan tugasnya Disnakertrans banyak menemukan hambatan, seperti misalnya adanya perusahaan yang tidak memberikan informasi-informasi yang diperlukan oleh Disnakertrans.

Dalam pengawasan ketenagakerjaan ini untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terlepas dari kewajiban perusahaan untuk melaporkan kondisi perusahaan khususnya dalam hal ketenagakerjaan, seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan. Dimana bagi tiap pengusaha diwajibkan untuk menyampaikan laporan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan di perusahaannya.

Di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan, pihak Disnakertrans tidak dapat ikut mengawasi pelaksanaan Perjanjian Kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena perjanjian kerja tersebut tidak pernah diajukan kepada Disnakertrans untuk dimintakan persetujuan. Seharusnya setiap perjanjian kerja sebelum ditandatangani oleh calon pekerja, perusahaan harus terlebih dahulu mengajukan perjanjian kerja tersebut kepada Disnakertrans untuk mendapatkan persetujuan. Jika Disnakertrans tidak menyetujui isi perjanjian kerja tersebut, maka perusahaan diharuskan untuk merubah isi perjanjian kerja tersebut. Baru setelah disetujui dalam perjanjian kerja harus dicantumkan bahwa perjanjian kerja ini telah disetujui atau telah diketahui oleh Disnakertrans, barulah

perjanjian kerja tersebut ditandatangani kedua belah pihak. Ini adalah langkah Disnakertrans untuk mengantisipasi adanya perselisihan dikemudian hari. Sehingga dengan jelas, Disnakertrans mengikuti perkembangan pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dari awal ditandatangani²².

Masalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap telah lama diketahui oleh pihak Disnakertrans. Tetapi Disnakertrans tidak dapat mengambil tindakan apapun karena masalah ini sudah menjadi mata rantai yang saling berhubungan satu sama lain. Menurut Disnakertrans, Perjanjian Kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap sebenarnya merugikan dan menempatkan pekerja pada posisi yang lemah, karena masa kerjanya tergantung pada perjanjian kerja atau kontrak yang telah ditandatangani.

Lain halnya dengan pihak perusahaan, posisinya lebih diuntungkan karena dengan mempekerjakan pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka biaya untuk gaji dan tunjangan pekerja dapat ditekan. Sehingga perusahaan bisa mendapatkan keuntungan dengan tenaga kerja yang murah tanpa harus memberikan tunjangan bagi pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta tidak mempunyai kewajiban untuk membayar pesangon atau ganti rugi saat perjanjian kerja atau kontrak berakhir. PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan bukanlah satu-satunya perusahaan yang memberlakukan Perjanjian Kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ironisnya PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dimana seharusnya

²² Wawancara dengan Bapak Agus, Perwakilan Disnakertrans Magetan, Juni 2006

pelaksanaan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Karena posisi pekerja yang selalu dirugikan seharusnya Disnakertrans lebih memperhatikan nasib pekerja dengan menegur dan memberi sanksi terhadap perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran. Disnakertrans tidak harus secara langsung memberikan sanksi dengan menutup perusahaan yang melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 59 tetapi bisa dengan memberikan surat teguran baik dengan lisan dan tulisan. Kemudian dipanggil untuk membahas masalah bersama sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Disnakertrans juga harus meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ahli dibidang perburuhan agar dapat lebih kompeten menangani dan menyelesaikan permasalahan yang ada dengan tepat.

3. Fasilitas yang diharapkan akan dapat Mendukung Pelaksanaan Kaidah Hukum

Fasilitas secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Disnakertrans sebagai pengawas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selama ini telah berupaya untuk bekerja optimal dengan mengadakan sosialisasi kepada perusahaan dan pekerja yang terkait untuk memberikan penyuluhan hukum tentang topik-topik tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya sosialisasi ini bertujuan agar hubungan antara pihak perusahaan dan pekerja bisa berjalan harmonis.

Disnakertrans juga berharap agar di dalam tubuh Disnakertrans sendiri diadakan perbaikan pembagian tugas sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Khususnya agar orang-orang yang menangani masalah dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memang orang yang benar-benar mampu dibidangnya sehingga ketika menghadapi masalah dapat segera ditemukan solusinya²³.

4. Warga Masyarakat yang terkena Ruang Lingkup Peraturan tersebut

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai perdamaian dalam masyarakat. Bagian yang terpenting dari masyarakat yang menentukan penegakan hukum adalah kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi tingkat kesadaran maka akan memungkinkan penegakan hukum yang baik. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kesadaran hukum masyarakat maka akan semakin sulit untuk melaksanakan hukum yang baik.

Kebudayaan merupakan hasil karya, cipta dan rasa yang dihasilkan oleh manusia didalam pergaulan hidup. Kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai mana yang dianggap baik sehingga dituruti dan apa yang dianggap buruk sehingga dihindari. Nilai-nilai tersebut lazimnya merupakan pasangan nilai-nilai yang mencerminkan dua keadaan yang harus diserasikan. Semakin banyak kesesuaian antara peraturan hukum dengan kebudayaan masyarakat, maka penegakan hukumnya akan semakin mudah, sebaliknya jika suatu peraturan hukum tidak sesuai atau bertentangan dengan kebudayaan masyarakat maka akan sulit untuk melaksanakan atau menegakkan peraturan hukum tersebut.

²³ Ibid

Derajat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum. Artinya kalau derajat kepatuhan terhadap Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tinggi, maka berarti pasal ini memang berfungsi.

Namun jika masyarakat tidak patuh untuk melaksanakan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka perlu diketahui sebabnya. Kaidah pasal ini sendiri sebenarnya kurang lengkap karena sanksi yang diterapkan terlalu ringan dan tidak diatur bagaimana pelaksanaan sanksi jika terjadi pelanggaran.

Karena ada kecenderungan yang kuat dalam masyarakat untuk mematuhi hukum karena rasa takut akan sanksi apabila hukum dilanggar. Salah satu efek negatifnya bahwa hukum tersebut tidak akan dipatuhi apabila tidak ada yang mengawasi pelaksanaannya secara ketat. Dimana peraturan yang tidak diawasi ketat, maka disitulah ada peluang untuk menerobosnya²⁴.

Pengusaha dalam hal ini PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie sebagai warga masyarakat juga memilih mengambil jalan pintas menitikberatkan pada nilai kebendaan, untuk mendapatkan keuntungan maka memanfaatkan tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan memberikan upah dan tunjangan yang kecil kepada pekerja.

Pekerja sebagai warga masyarakat dihadapkan pada bargaining power yang rendah bahkan nyaris tidak ada. Mendapatkan pekerjaan yang sulit membuat mereka mau menerima pekerjaan apa saja yang ditawarkan kepada mereka, apalagi jika pekerja tidak mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi.

²⁴ Soekanto, Soerjono dan Abdullah, Mustafa, 1982, Opcit, h.23

Bekerja apapun akan mereka jalani termasuk bekerja sebagai pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, apalagi mendapatkan pekerjaan sekarang ini sulit karena jumlah tenaga kerja yang terus meningkat tidak diiringi dengan jumlah lapangan pekerjaan. Asalkan mereka mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup maka mereka akan bekerja.

Jadi berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belumlah efektif dalam mengatur pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PTPN XI (Persero) PTPN XI Pabrik Gula Redjosarie Magetan. Karena PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie menerapkan perjanjian kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk ditempatkan pada bagian Administrasi, Keuangan dan Umum/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, dan Garase padahal jelas-jelas pekerjaan tersebut diatas merupakan pekerjaan yang sifatnya tetap.

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar dapat efektif atau berfungsi sehingga dapat tercipta hukum yang dicita-citakan (*ius constituendum*) diperlukan dukungan dan kesadaran hukum dari pihak-pihak yang terkait, khususnya berkaitan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie. Dan pembentukannya harus sesuai dengan peraturan yang lebih tinggi.

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak sesuai dengan salah satu tujuan Negara yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu memajukan kesejahteraan umum. PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie memiliki posisi lebih

diuntungkan dengan mempekerjakan pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena biaya untuk gaji dan tunjangan pekerja dapat ditekan. Sehingga perusahaan bisa mendapatkan keuntungan dengan tenaga kerja yang murah tanpa harus memberikan tunjangan bagi pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta tidak mempunyai kewajiban untuk membayar pesangon atau ganti rugi saat perjanjian kerja atau kontrak berakhir. Disisi lainnya, pihak pekerja memiliki posisi yang lemah, karena masa kerjanya tergantung pada perjanjian kerja atau kontrak yang telah ditandatangani.

Dan telah melanggar pembangunan ekonomi yang didasarkan kepada Demokrasi Ekonomi dimana bahwa masyarakat harus memegang peranan aktif dalam kegiatan pembangunan yang diatur dalam Pasal 33 UUD 1945. Oleh karenanya maka Pemerintah berkewajiban memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap pertumbuhan ekonomi serta menciptakan iklim yang sehat bagi perkembangan dunia usaha, sebaliknya dunia usaha perlu memberikan tanggapan terhadap pengarahan dan bimbingan serta penciptaan iklim tersebut.

Berdasarkan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan sebenarnya merugikan dan menempatkan pekerja pada posisi yang lemah, karena masa kerjanya tergantung pada perjanjian kerja atau kontrak yang telah ditandatangani. Lain halnya dengan pihak perusahaan, posisinya lebih diuntungkan karena dengan mempekerjakan pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka biaya untuk gaji dan tunjangan pekerja dapat ditekan. Sehingga perusahaan bisa mendapatkan keuntungan dengan tenaga kerja yang murah tanpa harus memberikan tunjangan bagi pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta tidak

mempunyai kewajiban untuk membayar pesangon atau ganti rugi saat perjanjian kerja atau kontrak berakhir.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belumlah efektif, karena belum dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan, PKWT Pekerja Harian LMG/DMG, Depnakertrans Magetan.



BAB IV

PENUTUP

I. Kesimpulan

Dalam penyusunan skripsi yang penulis lakukan pada PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan mempekerjakan pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Formasi PKWT Pekerja Harian LMG/DMG yaitu pada bagian A, K dan U/Satpam, Tanaman/Kebun, Tebang dan Angkut/Dokan, Instalasi, Pengolahan, Garase. Pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebenarnya menggantikan Pekerja Harian Lepas Dalam Masa Giling. Pekerja Harian Lepas DMG hanya dikhususkan dalam musim giling, dengan jangka waktu kontrak kerja selama 3 bulan. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena pekerjaan tersebut diatas adalah pekerjaan yang sifatnya tetap.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah secara lengkap mengatur Perjanjian Kerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bila ditelaah dari teori efektivitas hukum, tentang berlakunya kaidah hukum yang dibedakan atas segi yuridis, sosiologis dan filosofis maka Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berlaku efektif dalam mengatur

pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PTPN XI (Persero) Pabrik Gula Redjosarie Magetan. Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak sesuai dengan salah satu tujuan Negara yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu memajukan kesejahteraan umum, dan telah melanggar pembangunan ekonomi yang didasarkan kepada Demokrasi Ekonomi yang diatur dalam Pasal 33 UUD 1945. Selain itu juga Pasal 28D ayat 1 UUD 1945, karena tidak memberikan jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja dengan klausula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

II. Saran

1. Untuk mencegah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyimpang dari ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka perlu diadakan Penjelasan yang lebih rinci dari kata “sementara” dalam Pasal 59 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya”. Kata “sementara” seolah-olah tidak memberikan batasan waktu yang jelas kapan pekerjaan yang dimaksudkan pasal ini akan selesai. Penjelasan arti dan batasan kata “sementara” merupakan celah yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan. Dalam Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Tidak ada sanksi tegas dan peraturan

pemaksa untuk menjalankan sanksi yang dikhususkan untuk pelanggaran Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. sehingga diperlukan suatu ketentuan pidana dan sanksi administratif sebagaimana diatur di Bab XVI dalam Pasal 183-190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar dapat berlaku efektif, maka tergantung beberapa faktor :

a. Faktor Kaidah Hukum atau Peraturan itu sendiri

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus berlaku secara yuridis, sosiologis dan filosofis. Berlaku secara yuridis apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya, atau apabila terbentuk menurut cara yang telah ditetapkan, atau apabila menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dan akibatnya. Selanjutnya berlaku secara sosiologis, apabila kaedah tersebut efektif. Artinya kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa walaupun tidak diterima oleh warga masyarakat, atau kaidah tadi berlaku karena diterima dan diakui oleh masyarakat. Sedangkan berlaku filosofis, artinya sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.

b. Petugas yang Menerapkan atau Menegakkan

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) selaku pengawas Ketenagakerjaan khususnya Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

- c. Fasilitas yang diharapkan akan dapat Mendukung Pelaksanaan Kaidah Hukum

Perlunya dioptimalkan sosialisasi oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) selaku pengawas Ketenagakerjaan kepada perusahaan dan pekerja yang terkait untuk memberikan penyuluhan hukum tentang topik-topik tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalam tubuh Depnakertrans sendiri diadakan perbaikan pembagian tugas sesuai dengan keahliannya masing-masing.

- d. Warga Masyarakat yang terkena Ruang Lingkup Peraturan tersebut

Warga masyarakat sebagai lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan hendaknya mematuhi segala peraturan hukum khususnya yang terkait dengan bidang Ketenagakerjaan. Dan apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku, maka melaporkan pelanggaran tersebut kepada pihak yang berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Djumadi, 1992. *Hubungan Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta. Rajawali
- Djumialdi, FX. 1987. *Perjanjian Kerja*. Jakarta. Bina Aksara
- Djumialdi, FX. 1993. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, Bidang Jaminan Sosial*. Bandung. Citra Aditya Bakti
- Fadjar A. Muktie. 2 September 2002. *Penegakan Hukum dan Hegemoni Kekuasaan, Kuliah Umum untuk Pembukaan Tahun Akademik Baru FH Unibraw Malang*
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta. UPP AMP YKPN
- Kartasapoetra, G, dkk. 1994. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta. Sinar Grafika
- Manulang, Sedjun H.. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta. Rineka Cipta
- Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Patrik, Purwahid. 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang lahir dari Perjanjian dan dari Undang-Undang)*. Bandung. Mandar Maju
- Rahardjo Satjipto. 1998. *Masalah Penegakan Hukum*. Bandung. Sinar Baru
- Ridwan, Sharani. 1999. *Rangkuman Inti Sari Ilmu Hukum*. Bandung. Citra Aditya Bakti
- Sangkala, M. 1993. *Pedoman Perundangan Ketenagakerjaan Untuk Pelaksanaan Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Cetakan Kedua. Jakarta. Rajawali
- Soekanto, Soerjono dan Abdullah, Mustafa. 1982. *Sosiologi Hukum dalam Kemasyarakatan*. Jakarta. Rajawali
- Soemitro, R Hanitijo. 1989. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Soepomo, Iman. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Djambatan
- Soepomo, Imam. 1987. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Djambatan
- Soleman B, Taneko, 1995. *Pokok-Pokok Studi Hukum dalam Masyarakat*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

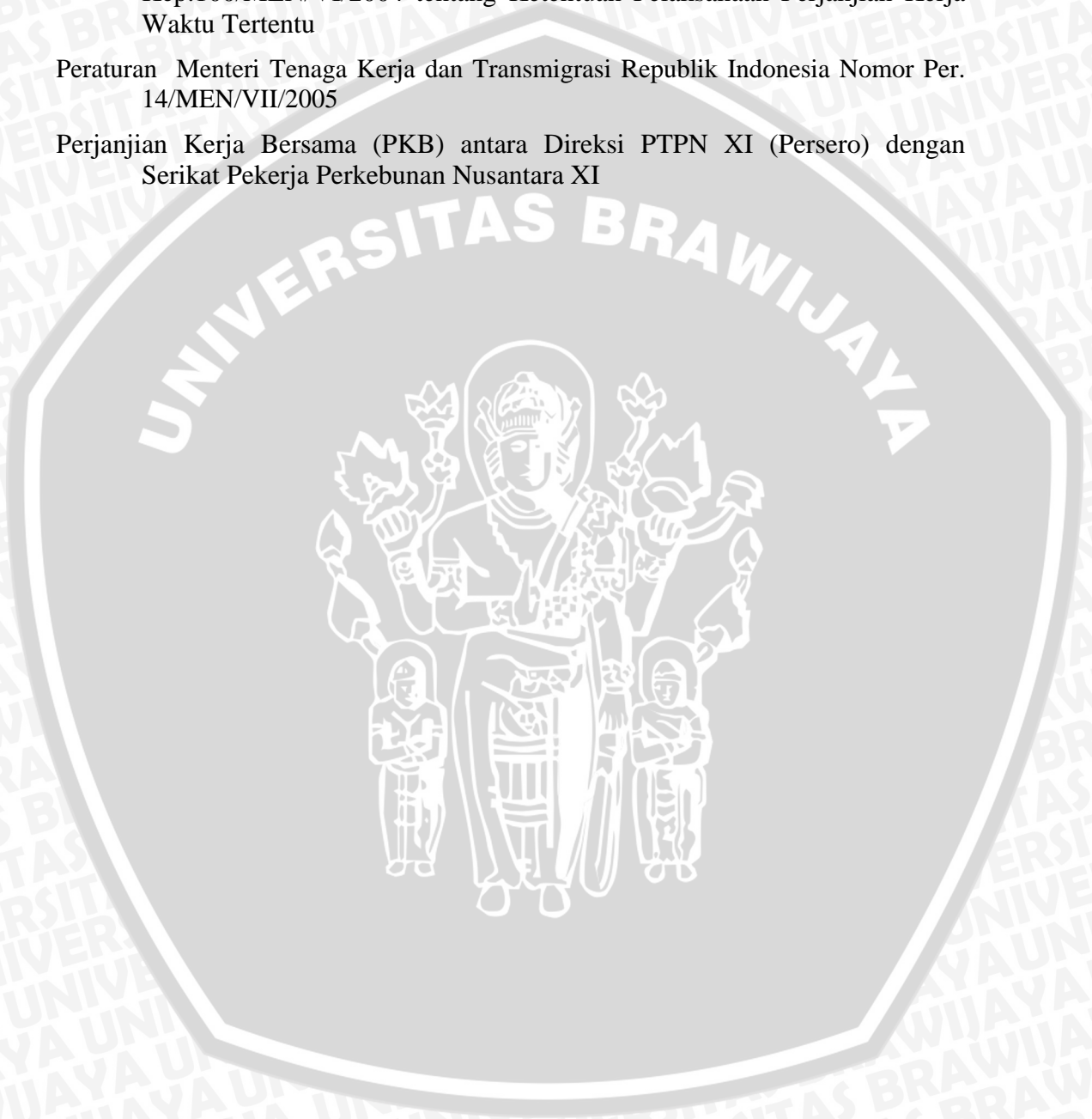
Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 14/MEN/VII/2005

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi PTPN XI (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan Nusantara XI





PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO)
PABRIK GULA REDJOSARIE
Telp. (0351) 439833-439830
Magetan 63102

PKWT Pekerja Harian LMG/DMG

No.XX-KONTR/05.093

Pada hari ini Kamis, tanggal 1 bulan Januari tahun 2003 yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : Ir. Suryo Handoko
Jabatan : Administratur II
Perusahaan : PTP Nusantara XI (Persero) PG Redjosarie
Selanjutnya disebut Pihak Kesatu
2. Nama : Prayitno
Jabatan : -
Pendidikan : SD
Alamat : Kel. Ngadirejo, Kec. Kawedanan - Magetan
Selanjutnya disebut Pihak Kedua

Kedua Belah pihak sepakat mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1
Hubungan Kerja

Pihak Kedua bersedia bekerja kepada Pihak kesatu sebagai Pekerja harian LMG/DMG Bagian Pengolahan.

Pasal 2
Jangka Waktu

1. Perjanjian kerja ini diadakan untuk jangka waktu selama \pm 3 tahun, terhitung mulai tanggal 0 Januari 2003 sampai dengan 31 Desember 2005.
2. Setelah berakhirnya perjanjian ini, maka hubungan kerja antara Pihak Kesatu dengan Pihak Kedua menjadi putus demi hukum.
3. Perjanjian kerja ini dapat diperpanjang paling lama satu kali untuk jangka waktu yang sama apabila Pihak Kesatu memerlukan dan Pihak Kedua memenuhi syarat penerimaan antara lain berbadan sehat, berprestasi dan konduite baik.
4. Setelah berakhirnya PKWT seperti tersebut pada pasal 2 (dua) dan 3 (tiga) hubungan kerja dapat dilaksanakan dengan kontrak baru sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Pihak Kedua yang pernah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan telah diberikan sanksi PHK maupun peringatan tertulis lebih dari sekali, tidak akan dikontrak lagi.



Pasal 3 Pengupahan

2. Pihak Kesatu berkewajiban membayar upah Pihak Kedua dan Pihak Kedua bersedia menerima pembayaran upah dari Pihak Kesatu sebesar Rp 578.500 (Lima ratus tujuh puluh delapan ribu lima ratus rupiah) per bulan dan akan dibayarkan secara bulanan sesuai daftar hadir yang ada dan peraturan perusahaan.
3. Jika terjadi perubahan upah karena adanya kenaikan upah secara umum, akan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 4 Pengakhiran Hubungan Kerja

Pihak Kesatu dapat sewaktu-waktu mengakhiri kesepakatan kerja ini secara sepihak/ melakukan PHK dengan Pihak Kedua, bilamana Pihak Kedua tidak memenuhi/melanggar ketentuan yang telah diatur dalam kesepakatan kerja ini.

Pasal 5 Tata Tertib Disiplin Kerja

1. Pihak Kedua berkewajiban untuk mentaati ketentuan yang diatur didalam kesepakatan kerja.
2. Ketentuan-ketentuan di ayat 1 (satu) adalah tata tertib/disiplin kerja berikut sanksi yang dilampirkan pada kesepakatan kerja.

Pasal 6 Jamsos/Sansos

1. Pihak 1 memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sebesar 1 (satu) bulan upah apabila masa hubungan kerja melewati Hari Raya Idul Fitri yang akan dilaksanakan tiap tahun (pekerja yang bekerja minimal 3 (tiga) bulan dan berimbang bagi yang kurang dari 1 (satu) tahun.
2. Pihak Kedua selama dalam hubungan kerja mendapat jaminan perawatan kesehatan untuk diri sendiri tanpa batih di Poliklinik Pabrik Gula Redjosarie dan jika dipandang perlu berdasarkan attest Mantri/Dokter perusahaan dapat dirujuk ke rumah sakit PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) atau rumah sakit umum di kelas III.
3. Pihak Kedua selama dalam hubungan kerja diberikan pakaian dinas 1 (satu) stel untuk setiap tahun yang akan dilaksanakan mulai tahun 2003.
4. Pihak Kedua selama dalam hubungan kerja diberi kesempatan untuk membeli gula dengan harga kontrak A sebanyak 50 % dari pembelian gula karyawan tetap.

Pasal 7
Waktu Kerja

1. Waktu kerja normal adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu.
2. Pihak Kedua yang bekerja melebihi dari ketentuan tersebut diatas diperhitungkan sebagai jam lembur sesuai aturan perusahaan.

Pasal 8
Jamsostek

Pihak Kesatu mengikutsertakan Pihak Kedua dalam program Jamsostek berdasarkan UU No.03/92 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 9
Penyelesaian Perselisihan

1. Apabila dalam pelaksanaan perjanjian ini terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, maka akan diselesaikan secara musyawarah atau kekeluargaan.
2. Apabila dengan cara musyawarah/kekeluargaan tersebut kedua belah pihak tidak mencapai kata sepakat, maka permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan melalui Konsultan Depnaker setempat sesuai ketentuan yang berlaku bagi BUMN.
3. Apabila dengan cara-cara penyelesaian ayat 1 dan 2 tersebut tidak juga terjadi kata sepakat, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan di Kantor Panitera Pengadilan Negeri setempat.
4. Pihak Kedua tidak akan menuntut selain yang telah disepakati bersama.

Pasal 10
Penutup

Apabila dikemudian hari ada hal-hal yang belum cukup diatur dalam kesepakatan kerja ini, maka akan diatur dalam kesepakatan kerja tambahan yang merupakan satu kesatuan dengan kesepakatan kerja ini.

Kesepakatan kerja ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sadar dan berlaku sejak ditandatangani masing-masing pihak.

PG Redjosarie, 01 Januari 2003

PIHAK KESATU

PTP NUSANTARA XI (PERSERO)

“PABRIK GULA REDJOSARIE”

PIHAK KEDUA

Prayitno

Ir. Suryo Handoko
Administratur II