

**ANALISA HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)**

Oleh : Darwati dan Azis Budianto
Dosen Fakultas Hukum Universitas Borobudur

Abstrak

Perjanjian kerja waktu tertentu menjadi masalah bagi para pekerja, sehingga terjadi demonstrasi secara besar-besaran dan memacetkan jalan. Penelitian ini mempergunakan metode yuridis normative dan sosiologies, dan teori yang dipergunakan adalah teori kesejahteraan dan teori keadilan. Perjanjian kerja Waktu tertentu diatur dalam Pasal 59, dan pemborongan pekerjaan diatur dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 65, dan Pasal 66 tersebut sudah dilakukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Putusan Nomor: 012/PPU-I/2003 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor :27/PUU-IX/2011. Persyaratan menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lain diatur dalam Peraturan Menakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Menyerahkan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi R.I Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menakertrans Nomor 19 Tahun 2012. Untuk terlaksananya peraturan perundang-undangan tersebut, pengawasan ketenagakerjaan berkewajiban melakukan pengawasan, berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakukanya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan dari Republik Indonesia Untuk Republik Indonesia. Hasil penelitian dapat disimpulkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Putusan Mahkamah Agung tentang perjanjian kerja waktu Tertentu tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disarankan ada Surat Edaran Mahkamah Agung, agar Hakim tunduk kepada hasil pemeriksaan pengawasan pengawas ketenagakerjaan.

Kata Konci : Pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Abstract

A certain time work agreement becomes a problem for workers, resulting in massive demonstration and road congestion. This research uses normative juridical method and sociologies, and the theory used is welfare theory and theory of justice. Working Agreements The specified time is stipulated in Article 59, and the employment contract is stipulated in Article 65 and Article 66 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. Article 65 and Article 66 have been subjected to a judicial review to the Constitutional Court by Decision of the Constitutional Court Decision Number: 012 / PPU-I / 2003 and Decision of the Constitutional Court Number: 27/PUU-IX/2011. The requirement to transfer work to another company is regulated in the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration No. 19/2012 on Terms of Submission of Part of Works to Other Companies jo Circular Letter of the Minister of Manpower and Transmigration No. SE.04 / Men / VIII / 2013 on Guidelines for Implementation of Regulation of Minister of Manpower and Transmigration Number 19 of 2012. For the enforcement of these laws, the manpower oversight is obliged to conduct supervision, pursuant to Law Number 3 of 1951 concerning the Statement on the Use of the Labor Control Act of the Republic of Indonesia for the Republic of Indonesia. The results of the research

can be concluded by the Decision of the Industrial Relations Court and the Supreme Court Decision concerning the Certain Working Agreement does not meet the requirements as defined in Article 59 of Law Number 13 Year 2003 on Manpower. It is suggested that there is a Circular Letter of the Supreme Court, so that the Judge shall be subject to the results of inspection of supervisor of labor inspector.

Keywords: *Monitoring of Working Time Certain Agreement*

A. Pendahuluan

Pemerintah berkewajiban untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan pengusaha, dengan tujuan agar pekerja maupun pengusaha terlindungi, sehingga pengusaha dapat mengembangkan usahanya, menciptakan lapangan pekerjaan serta mengatasi pengangguran, dan pekerja dapat mengembangkan bakat yang dimilikinya. Pengusaha tanpa pekerja tidak akan dapat melanjutkan usahanya berapapun besarnya modal yang dimiliki, sebaliknya pekerja tidak akan dapat mempergunakan ilmunya yang hebat tanpa ada pengusaha yang membuka lapangan pekerjaan. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja saling membutuhkan (*multu simbiolisme*).

Dengan tujuan memberikan perlindungan kepada pekerja dan pengusaha, maka pemerintah memberlakukan undang-undang yang mengatur hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Jika pengusaha bersalah, pemerintah akan memberikan sanksi baik secara perdata maupun pidana. Sebaliknya jika pekerja yang bersalah, maka pekerja yang bersangkutan siap untuk mendapatkan sanksi pemutusan hubungan kerja/PHK. Terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut bisa pekerja mendapatkan uang pesangon, bisa tanpa pemberian uang pesangon. Hak dan kewajiban serta sanksi tersebut diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹ Perlindungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerja-

an, banyak Ordonansi dan undang-undang yang tidak diberlakukan lagi diantaranya:

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8);
2. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647);
3. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (Staatsblad Tahun 1926 Nomor 87);
4. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan-kegiatan Mencari Calon Pekerja (Staatsblad Tahun 1936 Nomor 208);
5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1939 Nomor 545);
6. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 Nomor 8);
7. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
8. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961

¹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
11. Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*Lock Out*) Di Perusahaan, Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
 12. Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
 13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
 14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
 15. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

Perubahan Undang-Undang Perburuhan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya, perubahan undang-undang nilainya harus lebih baik dari undang-undang sebelumnya. Perubahan tersebut sudah dirancang sebelum terjadinya krisis moneter pada tahun 1998. Terjadinya krisis moneter tersebut, perusahaan banyak melakukan pemutusan hubungan kerja. Untuk melindungi pekerja dari ancaman pemutusan hubungan kerja, dan mempertimbangkan kepentingan pihak pengusaha dalam melanjutkan usahanya mengakibatkan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dan Lembaga Swadaya Masyarakat yang konsen dengan buruh tidak tertarik untuk melakukan pe-

robanan undang-undang perburuhan tersebut.

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanpa sepengetahuan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia/SPSI dan Lembaga Swadaya Masyarakat/LSM yang konsen dengan perlindungan buruh. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha melakukan penerimaan pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu melalui perusahaan lain (lebih dikenal masyarakat dengan *outsourcing*).

Perubahan undang-undang seharusnya lebih baik dari undang-undang sebelumnya, akan tetapi nilai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih rendah dari undang-undang sebelumnya. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat pasal-pasal yang merugikan pekerja diantaranya tentang perjanjian kerja waktu tertentu, pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja (lebih populer dengan bahasa *outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 59, Pasal 65, Pasal 66, Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 dan Pasal 170. Selanjutnya pasal tersebut diajukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi dengan register Perkara Nomor 012/PPU-I/2003.

Permohonan uji materi tersebut Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor: 012/PPU-I/2003 memberikan amar Putusan sebagai berikut:

MENGADILI

-----Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian; -----
 -----Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:-----
 * Pasal 158;-----
 • Pasal 159;-----
 • Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”; ----- Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...”;- • Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1)...”;-----
 - • Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...”;- bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; -
 -----Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat

“.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1) ...”; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...” Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; ----- Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya; -----

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja melalui perusahaan lain tumbuh dan berkembang seperti jamur tumbuh dimusim hujan. Pengusaha memberikan alasan penerimaan tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu/ PKWT melalui perusahaan lain/*outsourcing* tersebut karena diperbolehkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pekerja sudah setuju dengan menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pihak perusahaan. Selanjutnya pengusaha berpendapat setiap perjanjian merupakan undang-undang bagi yang membuatnya (sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH-Per), jika mau membatalkan harus melalui putusan pengadilan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut memberikan persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 ayat (1) antara lain:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, persyaratan untuk perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Keputusan

Menaker R.I Nomor 3 Tahun 1993 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 semua persyaratan yang dirumuskan dalam Keputusan Menaker tersebut dirumuskan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya di dalam pasal 59 ayat (2) dirumuskan bahwa” Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Tetapi banyak perusahaan tidak mengindahkan persyaratan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) dimaksud. Pada umumnya pengusaha menerima tenaga kerja melalui perusahaan lain dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Sebagai contoh di PT. A memproduksi kendaraan bermotor, sebagian tenaga kerja melalui perusahaan lain dengan mengerjakan pekerjaan yang sama, kemudian setelah bekerja beberapa tahun diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perjanjian kerjanya sudah berakhir.

Temuan dilapangan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja ada beberapa cara; Pertama pekerja yang sudah lama bekerja disuruh mengundurkan diri dengan diberikan uang pesangon, akan tetapi pekerja tetap dipekerjakan ditempat semula dengan mengajukan lamaran kerja baru ke perusahaan lain /*outsourcing* yang ditunjuk oleh pihak perusahaan. Kemudian perusahaan *outsourcing* tersebut menyuruh pekerja menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu selama satu tahun. Selesai perjanjian kerja tahun pertama pekerja diminta untuk menandatangani perjanjian kerja kembali dengan waktu yang sama. Setelah perjanjian kerja tahun kedua selesai, pekerja tidak menandatangani perjanjian kerja selama satu bulan /tidak terikat perjanjian kerja, tetapi tetap bekerja dan upahnya tetap dibayarkan sebagaimana biasa.

Setelah satu bulan baru pekerja menandatangani perjanjian kerja kembali untuk jangka waktu satu tahun lagi. Selesai perjanjian tahun ketiga ada pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya dan ada juga yang berlanjut bekerja di tempat semula, dengan persyaratan pekerja menandatangani perjanjian kerja kembali dengan perusahaan yang berbeda. Pergantian perusahaan *outsourcing* ini sering dilakukan

oleh perusahaan pemberi kerja tetapi pekerja tetap bekerja diperusahaan pemberi kerja sampai dengan masa kerja di atas 10 tahun, sampai dengan 20 tahun. Upah yang diterima pekerja ada yang menerima upah minimum dan ada juga upah yang mereka terima dibawah upah minimum. Selanjutnya ada yang diikut serta jamsostek dan ada juga yang tidak.

Kemudian cara yang kedua tenaga kerja lama tetap ada dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, kemudian perusahaan menerima tenaga kerja baru dengan sistim perjanjian kerja waktu tertentu melalui perusahaan lain. Perjanjian kerja pertama 1 (satu) tahun, kemudian dilakukan perpanjangan satu tahun. Selanjutnya pekerja tetap dipekerjakan selama satu bulan tanpa perjanjian kerja. Setelah satu bulan pekerja disuruh menanda tangani perjanjian kerja kembali untuk satu tahun, selanjutnya setelah selesai perjanjian para pekerja diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perjanjian kerja sudah berakhir. Untuk melanjutkan usahanya pengusaha menerima tenaga kerja yang baru dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pembayaran upah kepada para pekerja yang berstatus perjanjian kerja waktu tertentu tersebut ada yang mendapatkan upah minimum, ada yang tidak mendapatkan upah minimum, dan ada juga yang tidak diberlakukan persyaratan kerja lainnya seperti upah lembur serta pengobatan/jamsostek dan tidak ada fasilitas lain yang diterima oleh pekerja. Terhadap pekerja yang berstatus tetap diperusahaan tersebut, upahnya dibayarkan langsung oleh pemberi kerja, tenaga kerja tersebut upahnya di atas upah minimum dan berdasarkan masa kerja, mendapatkan bonus, rekreasi, dan THR di atas satu bulan gaji.

Memperhatikan permasalahan tenaga kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu melalui perusahaan lain sebagaimana Penulis uraikan di atas semakin bertambah dan pekerja tidak punya masa depan dan ketenangan dalam bekerja tidak ada karena adanya rasa was-was oleh pekerja untuk diputuskan hubungan kerjanya setiap waktu, tanpa mendapatkan hak pesangon serta sulitnya bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan baru karena usia sudah tidak muda lagi. Permasalahan pekerja yang demikian sudah dilaporkan ke instansi pemerintah yang

bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan, tetapi tidak ada sikap yang dilakukan oleh pemerintah dalam permasalahan tersebut, dan ada juga yang sampai digugat di pengadilan hubungan Industrial dan pada umumnya tenaga kerja dikalahkan dengan alasan sudah diperjanjikan dan sudah sepakat.

Di dalam Pasal 59 ayat (7) dirumuskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tertentu. Selanjutnya dalam Pasal 52 ayat (3) dirumuskan bahwa; "Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum".

Dengan tidak adanya perlindungan terhadap pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan perjanjian kerja waktu tertentu sudah berakhir, dan pengangguran semakin bertambah. Sehingga serikat pekerja melakukan demonstrasi secara besar-besaran menuntut dihapuskannya perusahaan *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu serta diberlakukannya upah minimum. Tuntutan tersebut dilakukan karena umumnya upah yang diterima oleh pekerja dibawah upah minimum, dan perlindungan hukum lainnya seperti Jamsostek tidak diberlakukan oleh pihak pengusaha.

Tuntutan secara besar-besaran tersebut sering dilakukan oleh serikat pekerja yang didukung oleh ribuan pekerja, sehingga memacetkan jalan raya dan mengganggu perjalanan masyarakat, dan ada juga dilakukan oleh pendemo/ serikat pekerja dan para pekerja dengan menutup pintu tol. Permasalahan upah, perusahaan *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut juga dituntut oleh pekerja saat memperingati hari buruh/ *may Day*. Namun apa yang diutarakan oleh serikat pekerja hanya dicatat tetapi tidak mendapatkan perobahan.

Di dalam pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah dijelaskan bahwa Pengusaha dilarang membayarkan upah pekerja dibawah upah minimum, pelanggaran terhadap upah minimum merupakan pelanggaran kejahatan dan mendapatkan sanksi ancaman pidana paling singkat satu tahun dan paling lama 4

(empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,0 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Dan jam kerja hanya 7 jam sehari atau 40 jam seminggu, kelebihan jam kerja wajib dibayarkan lembur. Untuk melakukan pengawasan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya masalah ketenagakerjaan merupakan kewenangan pengawas ketenagakerjaan.

Sistem perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana Penulis uraikan di atas juga terjadi dan diberlakukan oleh Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang perminyakan dan gas. Badan usaha milik Negara tersebut menyerahkan pengoperasian pekerjaannya kepada perusahaan asing dan swasta nasional, tetapi perusahaan tersebut asing maupun swasta nasional tersebut menerima pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, dan hak-haknya tidak dibayarkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menaker dan Transmigrasi Nomor: Kep-234/Men/2003 tanggal 31 Oktober 2003 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Mineral Pada Daerah Tertentu.

Para pekerja yang sudah bekerja bertahun-tahun tersebut diputuskan hubungannya dengan alasan perjanjian kerja waktu tertentu sudah berakhir. Selanjutnya para pekerja mengajukan gugatan pengadilan hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial melalui Putusan Nomor 46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST, juga memutuskan hubungan kerja para pekerja dengan pihak pengusaha dengan alasan hubungan kerja berakhir berdasarkan perjanjian.

Terhadap Putusan Pengadilan hubungan Industrial tersebut, pekerja melalui kuasa hukumnya mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung R.I. Melalui Putusan Nomor 522.K/Pdt. Sus.PHI/2013/Pn.Jkt.Pst Mahkamah Agung Republik Indonesia merubah putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST dan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT, akan tetapi masa kerja pekerja dihitung sejak terjadinya penyimpanan (yaitu setelah 2 (dua) tahun). Dalam hal ini Mahkamah Agung menghitung masa kerja

pekerja setelah perjanjian kerja kedua sampai dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik suatu permasalahan antara lain:

1. Apakah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Putusan Mahkamah Agung sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Mengapa pengusaha menerima pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu?
3. Bagaimana sikap pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu?

B. Perlindungan Tenaga Kerja

Pemerintah bertanggungjawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar R.I 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia, haruslah berdasarkan hukum.

Perlindungan hukum kepada pekerja dapat dilakukan secara preventif, dan perlindungan hukum secara represif. Perlindungan hukum secara preventif yaitu pencegahan supaya tidak terjadi masalah. Jika suatu perusahaan akan melakukan penerimaan tenaga kerja, maka pemerintah memberikan sosialisasi persyaratan-persyaratan hak dan kewajiban baik kepada pengusaha maupun pekerja. Pengusaha menerima pekerja dan memberikan hak-hak pekerja, begitu juga sebaliknya bagaimana pekerja bisa bekerja sesuai aturan yang berlaku supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum secara represif yaitu bagaimana pihak-pihak dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul, seperti melalui putusan pengadilan umum, pengadilan agama, maupun peradilan tata usaha Negara.

Menurut Philipus perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni keku-

asaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah, misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.²

Perlindungan hukum tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa; "Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah". Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 14 ayat (1) huruf h, masalah Ketenagakerjaan menjadi kewenangan Pemerintah Daerah.

Selanjutnya di dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dirumuskan bahwa;

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Hubungan kerja³ antara pengusaha dengan pekerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang ber-

laku.⁴

Pemutusan hubungan kerja yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri dari : Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan, dalam hal ini pihak pengusaha punya kewajiban membayarkan uang pesangon kepada pekerja; pemutusan hubungan kerja karena mendapatkan kesalahan berat, dalam hal ini pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon; putus hubungan kerja karena pekerja meninggal dunia, dalam hal ini ahli waris berhak atas uang pesangon ; putus hubungan kerja karena usia lanjut, dalam hal ini pekerja berhak atas uang pesangon/pensiun, putus hubungan kerja karena perusahaan tutup/likwidasi/pailit, pekerja berhak atas uang pesangon. Pekerja putus hubungan kerja karena perjanjian kerja waktu tertentu tidak berhak atas uang pesangon

Perlindungan hukum kepada tenaga kerja dapat dilakukan dengan diberikan hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sebagaimana pendapat Thomas Aquinas dalam teori keadilan, menurut Thomas Aquinas Keadilan yaitu kemauan untuk memberikan apa yang menjadi haknya.

Menurut Masyhur Effendi tentang keadilan:

Keadilan bagian utama dari cita hukum, malah merupakan hak asasi hukum, hukum tanpa cita hukum adalah hak yang berbahaya. Keadilan merupakan masalah abadi yang direnungkan oleh para pemikir sejak zaman Yunani. Bicara keadilan tidak dapat meninggalkan pandangan Aristoteles. Dalam Karya retorika Aristoteles membedakan keadilan distributif dan korelatif/komutatif. Keadilan distributif mempersoalkan bagaimana negara atau masyarakat menebar keadilan kepada orang-orang sesuai kedudukannya. Sedangkan keadilan korelatif/komutatif yaitu keadilan tidak membedakan posisi kedudukan orang perorang untuk mendapatkan perlakuan hukum yang sama.

1. Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang

² Yuhari Robingu, Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Memahami Hukum dan Konstruksi Sampai Implementasi, Kumpulan Tulisan Peringatan Ulang Tahun Yang ke 40 Zudan Arif Fakrulloh, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm.409.

³ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan pemerintah.

⁴ Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

lain, atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Menilik macamnya yang dijanjikan untuk dilaksanakan, perjanjian dibagi dalam tiga macam yaitu:

- a). Perjanjian untuk memberikan atau menyerahkan suatu barang;
- b). Perjanjian untuk berbuat sesuatu;
- c). Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu.⁵

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁶ Perjanjian harus dibuat dengan itikad baik dan tidak boleh merugikan pihak lain, perjanjian yang nilainya dibawah undang-undang batal demi hukum. Perjanjian harus memuat syarat formil dan materil

Didalam KUHPer Pasal 1320 diatur tentang sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat antara lain:

- 1). Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2). Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- 3). Suatu hal tertentu;
- 4). Suatu sebab yang halal.

Di dalam Pasal 1338 KUHPer dirumuskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang dibolehkan oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik.⁷

Momentum terjadinya perjanjian yaitu, pada saat terjadinya persesuaian, antara pernyataan dan kehendak antara kreditur dan debitur, namun adakalanya tidak terjadi persesuaian antara pernyataan dan kehendak, dalam hal ini, ada tiga teori yang menjawab tentang ketidakseuai antara kehendak dan pernyataan, yaitu teori kehendak, teori pernyataan, dan teori kepercayaan-

an.⁸

Menurut Darwati dalam pustaka Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, menyatakan bahwa:

“Perjanjian kerja merupakan pula perjanjian khusus (*bijzondere overeenkomst*) sebagai akibat dianutnya sistem kontrak terbuka dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata kita. Sistem kontrak terbuka berarti bahwa para pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan isi serta akibat hukum dari perjanjian kerja di dalam batas-batas yang ditetapkan oleh ketentuan-ketentuan hukum yang bersifat memaksa, kesusilaan dan ketertiban umum. Berkenaan dengan kebebasan tersebut pembentuk undang-undang memandang perlu untuk membatasi melalui sejumlah aturan khusus. Oleh karena itu perjanjian yang demikian disebut pula perjanjian khusus (*benoemde overeenkomsten, nominaat contracten atau bijzondere overeenkomsten*)”.⁹

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan tenaga kerja, merupakan kewenangan pemerintah untuk melakukan pengawasan, karena tenaga kerja adalah orang yang lemah yang perlu untuk dilindungi. Untuk itu diwajibkan kepada pengusaha untuk mencatatkan di instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setiap perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja (Pasal 13 Keputusan Menaker R.I Nomor :100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

Tentang syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;

⁵ Subekti, Hukum Perjanjian, Jakarta: PT. Intermasa, 2010, hlm 36.

⁶ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷ R. Subekti dan Tjitrosudibio, Kitap Undang-undang Hukum Perdata Burgerlijk Wetbook dengan tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Perkawinan, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003, hlm. 342.

⁸ Van Dunne, Wanprestasi dan Keadaan Memaksa, Ganti Kerugian, Diterjemahkan oleh Lely Niwan, Dewan Kerja Sama Ilmu Hukum belanda dengan Proyek hukum Perdata, Yogyakarta, 1990, hlm. 108-109.

⁹ Darwati, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI), Jakarta: Cintya Press, cetakan Pertama 2015, hlm. 31.

- 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.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Setiap pengusaha akan yang akan membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja harus memenuhi persyaratan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) 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.

- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja memuat tentang hak dan kewajiban, hak pekerja upah dan kewajibannya bekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebaliknya pengusaha menyediakan pekerjaan dan membayarkan upah pekerja, serta memberlakukan peraturan perundang yang ada.

2. Pengertian Pengusaha, Pekerja, dan Upah

Pengusaha:

Di dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dirumuskan bahwa : Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pekerja :

Selanjutnya Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Menurut Payaman Simanjuntak tentang pekerja ;

“Pekerja adalah setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga dan pekerja di luar sektor Informal lainnya. Indonesia menetapkan batas usia minimum 15 (lima belas) tahun. Namun hal tersebut harus diakui masih terdapat sejumlah penduduk berusia dibawah 15 (lima belas) tahun yang bekerja, karena alasan-alasan tertentu terpaksa bekerja membantu anggota keluarga atau sebagai pekerja keluarga”.¹⁰

Pengertian Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan¹¹.

3. Pemborongan Pekerjaan

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengenal istilah *outsourcing* istilah yayasan maupun alih daya, yang ada hanya pemborongan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 64 yaitu:

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan

pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Prosedur pemborongan pekerjaan kepada perusahaan lain diatur dalam Pasal 65 dan Keputusan Menaker dan Transmigrasi R.I Nomor :KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis¹².

Perusahaan yang melakukan penyediaan jasa tenaga kerja diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung (sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 65 ayat (1), dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 (sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 65 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Jika perusahaan menerima tenaga kerja melalui perusahaan lain, maka pekerja tersebut

¹⁰ Simanjuntak Payaman, Manajemen Hubungan Industrial, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003 hal. 35.

¹¹ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

¹² Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tidak boleh mengerjakan pekerjaan pokok sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Di dalam Pasal 66 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merumuskan: Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini. (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pe-

kerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

4. Putusan Mahkamah Konstitusi

Permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu dan pemborongan pekerjaan/outsourcing/ alih daya yang diatur di dalam undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pada tahun 2003 sudah dilakukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi, tetapi tidak dikabulkan dengan alasan tidak bertentangan dengan undang-Undang Dasar 1945. Tetapi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PPU-I/20003 memberikan pendapat berbeda (*Dissenting Opinion*) dilakukan oleh Hakim Konstitusi

----- Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S. dan Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H. 1. Sesungguhnya, setelah perubahan UUD 1945 (1999-2002), Konstitusi NKRI benar benar merupakan konstitusi yang berbasiskan Hak Asasi Manusia (HAM) melalui 10 (sepuluh) pasal HAM yang tercantum dalam Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J, sehingga lebih memperkuat paradigma bernegara, sebagaimana dikehendaki oleh Pembukaan UUD 1945; ----- Akan tetapi, sungguh disesalkan bahwa pembaharuan undang-undang di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) justru kurang ramah kemanusiaan dan kurang memberi pengayoman (proteksi), khususnya terhadap buruh/tenaga kerja, seperti ditunjukkan oleh berbagai kebijakan yang tercantum dalam undang-undang *a quo*, antara lain: ----- Kebijakan "outsourcing" yang tercantum dalam Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-downgradingkan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; ----- Pasal 64-66 UU Ketenagakerjaan, yang menga-

tur tentang sistem kerja “pemborongan pekerjaan”, yang dikenal dengan istilah “outsourcing” telah menempatkan buruh sebagai faktor produksi semata, yang dengan mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi, sehingga komponen upah sebagai salah satu biaya (*costs*) bisa ditekan seminimal mungkin, padahal Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 mengatakan “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, yang diartikan bahwa perekonomian kita didasarkan atas demokrasi ekonomi dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, dengan mengutamakan kemakmuran rakyat”. Di sinilah “perbudakan modern” dan degradasi nilai manusia, buruh sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah undang-undang; -----

Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 59 ayat (7) 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. Rumusan pasal tersebut tidak ada artinya dan tidak diindahkan oleh pihak pengusaha dan pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

Memperhatikan Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Republik Indonesia, merumuskan bahwa: “Pengawasan Perburuhan diadakan guna; Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya”.

Berdasarkan Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 dimaksud, Pekerja yang bekerja di sub perusahaan BUMN melalui kuasa hukumnya, memohon kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I untuk melakukan pemeriksaan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang diberlakukan oleh perusahaan tersebut dengan para pekerja (Suwanto dkk). Selanjutnya Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan nota Pemeriksaan N0. B .82/PPK-NKJ/II/2014 tanggal 11 febuari 2014 yang ditunjukan kepada pimpinan perusahaan yang menjadi mitra BUMN.

Hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan, terkait Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) di PT. Mitra BUMN dan pekerja yang dipekerjakan pada bagian Technical Service Fabrication/Installation Maintance Service dan jabatan Fitter Sr bila dilihat dari Jenis dan sifat pekerjaanya dilakukan secara terus menerus, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau terus menerus, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹³

Dalam hal perusahaan tidak melaksanakan Nota Pemeriksaan Pengawas ketenagakerjaan terkait status hubungan kerja, penyelesaiannya dapat dilakukan melalui mekanisme Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁴

Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dan pemborongan pekerjaan tersebut pekerja Didik Supriadi, pekerja dari Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML), mengajukan permohonan uji materi ke Mahkamah Konstitusi. Selanjutnya Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 memberikan amar putusan sebagai berikut:

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian;
- Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh

¹³ Nur Asiah, a.n Direktur Jendral Pengawasan Norma dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementrian Tenaga kerja Dan Transmigrasi R.I Direktorat Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Jakarta, 9 April 2014.

¹⁴ *Ibid*, Nur Asiah.

yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

- Menolak permohonan Pemohon untuk selain dan selebihnya;
- Memerintahkan untuk memuat putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya

Dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain. Dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :S.E.04/MEN/III/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.

Dengan berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain, maka Keputusan Menaker dan Transmigrasi R.I Nomor :KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh tidak berlaku lagi.

Jika dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara pekerja dengan penyedia jasa tidak memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja buruh, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan (sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 30 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain).

Jika perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan (sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 7 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain).

C. Penutup

Kesimpulan

1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena sifat pekerjaannya bersifat tetap dan perjanjian kerja waktu tertentu juga tidak didaftarkan dinstansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Putusan Mahkamah Agung Nomor 522/K/PDT.SUS/2015 juga melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masa kerja pekerja seharusnya dihitung sejak pekerja bekerja dan sampai Mahkamah Agung mengeluarkan putusan. Selanjutnya Mahkamah Agung tidak memperhitungkan upah dan THR pekerja selama tidak bekerja dan hal ini juga melanggar Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Pengusaha menerima tenaga kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu untuk menghindari pembayaran uang pesangon dan penyesuaian upah sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Pemerintah dalam hal ini Kementrian Tenaga Kerja tidak bisa langsung ke Daerah untuk melaksanakan pengawasan sesuai Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951, karena masalah ketenagakerjaan menjadi kewenangan Pemerintah Daerah

(sebagaimana dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah).

Saran

1. Agar Mahkamah Agung R.I mengeluarkan surat Edaran, tentang hak-hak normatif dibutuhkan pemeriksaan pengawas

ketenagakerjaan hakim hanya menetapkan.

2. Agar masalah ketenagakerjaan menjadi kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan dikeluarkan dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah dan peraturan pelaksanaannya.

Daftar Pustaka

- Darwati, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Jakarta: Cintya Press, cetakan Pertama 2015
- Faisal Santiago, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Cintya Press, 2014.
- Nur Asiah, surat a.n Dirjen Pengawasan Norma dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans R.I Direktorat Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Jakarta, 2 April 2014.
- R.Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitap Undang-undang Hukup Perdata Burgerlijk Wetbook dengan tambahan Undang-Undang Pokok Agraria dan Undang-Undang Perkawinan*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003.
- Simanjuntak Payaman, *Managemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- Subekti *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 2010.
- Van Dunne, Wanprestasi dan Keadaan Memaksa, Ganti Kerugian, Diterjemahkan oleh Lely Niwan, *Dewan Kerja Sama Ilmu Hukum belanda dengan Proyek hukum Perdata*, Yogyakarta, 1990.
- Yohari Robingu, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Memahami Hukum Dari Konstruksi Sampai Implementasi*, Kumpulan Tulisan Peringatan Ulang Tahun Yang ke 40 Zudan Arif Fakrulloh, Jakarta: Raja Wali Pers, 2009.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PPU-I/20003
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011
- Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST dan
- Putusan Mahkamah Agung R.I Nomor 522.K/Pdt.Sus.PHI/2013/Pn.Jkt.Pst
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan Dari Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.
- Peraturan Pememrintah Nommor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain).
- Keputusan Menaker dan Transmigrasi R.I Nomor : KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.