

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM HUBUNGAN KERJA MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HAM

Fithriatus Shalihah

Faculty of Law, Universitas Islam Riau

e-mail : fithriatus@law.uir.ac.id

Abstrak

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 59 secara umum telah diketahui belum efektif, karena selain pengawasan dari pemerintah tidak berjalan, juga disebabkan oleh faktor kebutuhan lapangan pekerjaan pada kenyataannya lebih terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap. Konsekuensi dari status hukum pekerja akibat pekerjaannya merupakan bagian inti dari proses produksi juga di dalam penerapannya tidak berjalan, sebab pengusaha tetap berpatokan kepada waktu 2 tahun dan pembaharuan untuk perpanjangan masa PKWT selama 1 tahun. Dalam praktek masa tenggang 30 hari yang diwajibkan oleh undang-undang juga lebih banya diabaikan, sebab pekerja tidak menginginkan kehilangan penghasilan karena tidak bekerja selama satu bulan. Menurut penulis, pengaturan yang tidak efektif di atas perlu dikaji ulang dengan mengedepankan kepentingan dari ke dua belah pihak. Sebuah aturan tidak akan mungkin bisa berjalan apabila tidak mencerminkan kebutuhan hukum dari masyarakat. Jika pembuat undang-undang bermaksud memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu dengan batasan waktu bekerja, maka rentang waktu yang diberikan menurut penulis layak dengan waktu maksimal 2 (dua) tahun tanpa ada permakluman lagi. Sehingga mau tidak mau setelah 2 tahun jika pengusaha tetap

akan memakai pekerja dalam hubungan kerja wajib menaikkan statusnya sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan menjamin semua hak-hak melekat padanya. Hukum dapat dijalankan sangat dipengaruhi oleh budaya hukum dari kesadaran hukum masyarakat. Budaya hukum yang baik sangat dipengaruhi oleh kesadaran hukum yang tinggi. Hukum ketenagakerjaan telah dibuat sedemikian rupa untuk menjamin terjaminnya hak-hak pekerja dalam hal ini adalah pekekerja waktu tertentu. Kesadaran hukum akan menjadi barang mahal apabila faktor bergerak dalam menentukan efektif dan tidak efektifnya sebuah produk hukum tetap mencari celah pembenar dalam melakukan hal-hal yang melanggar hak asasi pekerja.

Keywords : Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

A. Pendahuluan

Hukum Ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum positif yang ada di Indonesia, yang bersumber dari hukum internasional (*Treaty*). *Treaty* adalah perjanjian internasional. *Treaty* dibagi menjadi dua macam, yaitu *Law Making Treaty* dan *Treaty Contract*. *Law Making Treaty* adalah perjanjian internasional yang bersifat universal, sehingga semua Negara sebagai bagian dari masyarakat dunia mau tidak mau harus menjadi pihak atau mengindahkannya, kecuali di dalam perjanjian internasional tersebut mengatur tentang *reservation*. Sedangkan *Treaty Contract* adalah perjanjian internasional yang sifatnya bisa bilateral (dilakukan oleh dua Negara) ataupun multilateral (dilakukan oleh beberapa Negara), sehingga perjanjian tersebut hanya mengikat bagi Negara-negara yang menjadi pihak dalam perjanjian tersebut. Dan ketentuan hukum internasional yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan termasuk dalam *Law Making Treaty*, yang diterbitkan oleh Badan Buruh

Dunia bernama ILO (*International Labor Organization*) dalam bentuk konvensi (*ILO Convention*).

Adapun yang dimaksud dengan sumber hukum menurut Halim adalah segala sesuatu yang menimbulkan atau melahirkan hukum. Sumber hukum sebagaimana dibedakan menjadi dua, yaitu sumber hukum formil dan sumber hukum materiil. Sumber hukum formil adalah sumber-sumber hukum yang memiliki bentuk-bentuk (formal) tersendiri yang secara yuridis telah diketahui/berlaku umum. Sedangkan sumber hukum materiil adalah sumber-sumber yang melahirkan isi (materiil) suatu hukum sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Halim A. Ridwan, 1990, 21)

Shamad¹ berpendapat bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Peraturan Perundangan (undang-undang dalam arti materiil dan formil);
2. Adat dan Kebiasaan;
3. Keputusan Pejabat atau badan pemerintah;
4. Traktat;
5. Peraturan Kerja (yang dimaksud adalah Peraturan Perusahaan);
6. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). (Yunus Shamad, 1995, 29)

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan

¹ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, Hlm. `29.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam melaksanakan pembangunan tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan matabat kemanusiaan. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

“Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan penjual dan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.

“Walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun di dalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang namun juga persentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga

kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah.”(Fithriatus Shalihah, 2013, 1)

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai obyek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr in haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan. (Asri Wijayanti, 2006, 9). Hal ini juga dikatakan oleh H. P. Rajagukguk bahwa buruh dipandang sebagai obyek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsure konstitutif yang menjadikan perusahaan. (HP Rajagukguk, 2000, 3)

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas :

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan

pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT. (FX. Djumaldi, 2009, 11)

Dari apa yang tersebut di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- a) PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b) PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - 2) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, 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.
- c) PKWT diadakan untuk untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- d) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 1 tahun.
- e) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- f) Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun. (Hadi Setya Tunggal, 2012, 46)

Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dirasakan

oleh pengusaha dalam melakukan perdagangan internasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT.

Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktifitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya apabila menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun. Jika para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang. Hukum ketenagakerjaan tentunya memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status

para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

B. Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM

Dalam pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa :

“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.”

Dalam ketentuan pasal di atas, penekanan “paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun” mengandung makna bahwa pengusaha tau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk Undang-Undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditujukan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variabel penentu komitmen seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya pekerja bekerja pada satu perusahaan tertentu. Menurut penulis semakin singkat pengusaha merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan iktikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama bekerja.

Namun kemungkinan-kemungkinan yang dibenarkan oleh hukum ketenagakerjaan tersebut sangat jarang bahkan tidak pernah dilakukan oleh pengusaha,

meskipun hal itu sangat menguntungkan pekerja dalam mendapatkan kesejahteraan diri dan keluarganya dan mendapatkan kepastian terhadap keberlanjutan hubungan kerja. Pengusaha secara hitungan bisnis akan lebih diuntungkan mengambil kebijakan dengan memilih waktu terlama yang diperbolehkan oleh Hukum Ketenagakerjaan. Sebab jika terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan sebelum waktu yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja berakhir, dan pekerja menerima pemutusan hubungan sepihak tersebut, maka pengusaha hanya memiliki kewajiban memberikan hak-hak perdata kepada pekerja sebesar upah tertinggal dari masa kerja yang belum habis. Walaupun hal ini juga berlaku *a contrario* jika pemutusan kerja dilakukan oleh pekerja secara sepihak. Namun hal ini sangat jarang terjadi, mengingat kenyataan dalam dunia kerja, kesempatan pekerjaan yang tersedia tidak pernah sebanding dengan banyaknya kebutuhan akan pekerjaan. Pekerja akan sangat berhati-hati memutuskan hubungan kerja.

Hal lain yang menguntungkan pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah, apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak melanjutkan hubungan kerja lagi, maka pengusaha tidak memiliki kewajiban memberikan pesangon maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tak tertentu apabila hubungan kerja telah berakhir. Dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu. Sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan setelah masa 3 tahun berakhir dengan pembaharuan perjanjian kerja, pekerja kan beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika perusahaan memutuskan hubungan kerja karena masa PKWT telah habis, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Karena ia kehilangan mata pencahariannya dan tidak bisa menafkahi keluarganya. Walaupun pada akhirnya pekerja mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan yang berbeda, maka perusahaan yang baru merekrutnya akan melakukan hubungan kerja

dengan status pekerja waktu tertentu sebagaimana ia telah memulainya dari awal di perusahaan yang lama. Waktu bekerja 3 (tiga) tahun di perusahaan yang lama tidak bisa dijadikan alasan pengusaha yang baru merekrutnya untuk langsung melakukan hubungan kerja dengan status PKWTT. Sebab yang dimaksud Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap pembatasan waktu tersebut peruntukannya adalah untuk hubungan kerja dengan satu pengusaha yang sama.

Dalam hal ini menurut penulis tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai. Sebab dalam kenyataannya dalam hubungan kerja pengusaha lebih banyak menerapkan kebijakan *provit oriented* dalam hubungan kerja. Dalam kaitan tidak tercerminnya hakikat hukum ketenagakerjaan dalam kajian yuridis ini, penulis perlu mengingatkan bahwa hakikat keadilan yang dimaksud dalam kesamaan kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja, adalah penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan dengan mengkajinya dari suatu norma. Jadi dalam hal ini ada dua pihak yang terlibat yaitu pihak yang membuat adanya perlakuan atau tindakan dan pihak lain yang yang dikenai tindakan itu, dalam pembahasan ini pihak yang dimaksud adalah penguasa atau pemerintah, sebagai pihak yang mengatur kebebasan melalui instrument hukum dan pihak pekerja sebagai pihak yang kebebasannya diatur oleh ketentuan hukum.

Prinsip keadilan dalam pembentukan hukum dan praktek hukum, memperoleh kedudukan dalam dokumen-dokumen resmi tentang hak asasi manusia. Untuk memahami hukum yang mencerminkan rasa keadilan masyarakat, harus dipahami dulu makna hukum yang sesungguhnya. Menurut pandangan yang dianut dalam literatur ilmu hukum, makna hukum itu ialah mewujudkan keadilan dalam kehidupan manusia. Makna ini akan tercapai dengan dimasukkannya prinsip-prinsip keadilan dalam peraturan hidup bersama. Hukum yang dimaksud di sini adalah hukum positif yang merupakan realisasi dari prinsip-prinsip keadilan.

Menurut ajaran Imanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara. Oleh karena itu Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya. Prinsip keadilan mendapat tempat yang istimewa dalam seluruh sejarah filsafat hukum. Dalam konsep Negara-negara modern penekanan terhadap prinsip keadilan diberikan dengan menyatakan bahwa tujuan hukum yang sebenarnya adalah untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat.

Beberapa teori tentang keadilan seperti dikemukakan oleh Stammler, Redbruch dan Hans Kelsen menitik beratkan keadilan sebagai tujuan. Dengan demikian dapat penulis katakan bahwa hukum yang mewujudkan keadilan itu adalah mutlak diperlukan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, tanpa adanya hukum hidup manusia menjadi tidak teratur dan manusia kehilangan kemungkinan untuk berkembang secara manusiawi.

Teori lain yang berbicara tentang keadilan adalah teori John Rawls. Dalam teorinya ada 3 hal yang merupakan solusi bagi problema keadilan. Pertama prinsip kebebasan yang sama bagi setiap orang (*principle of greatest equal liberty*), tentang hal ini dirumuskan oleh John Rawls sebagai berikut :

“Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a similar liberty of others.”

Rumusan ini mengacu kepada rumusan Aristoteles tentang kesamaan oleh karenanya juga kesamaan dalam memperoleh hak dan penggunaannya berdasarkan hukum alam. Rumusan ini inheren dengan rumusan *equal* yakni sama atau sederajat

diantara sesama manusia.

Kedua prinsip perbedaan (*the difference principle*), yang dirumuskan sebagai berikut :

“Social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be to everyone’s advantage, (b) attached to positions and office open to all.” (John Rawls, 2006,33-42)

Rumusan ini merupakan imbalan terhadap rumusan pertama yang menghendaki persamaan terhadap semua orang, imbalan ini berlaku apabila member manfaat kepada setiap orang. Rumusan ini juga ditujukan kepada masyarakat modern yang telah memiliki tatanan yang lengkap, meskipun maksudnya adalah untuk member pemerataan dalam kesempatan kerja atau memberi peranan yang sama dan merata, akan tetapi bagaimanapun juga sudah terlihat perhatiannya yang sungguh-sungguh untuk tidak melupakan dan meninggalkan orang lain yang sulit untuk memperoleh kedudukan dan kesempatan dalam kegiatan ekonomi. Jadi perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur agar member manfaat bagi warga yang kurang beruntung. Ketiga prinsip persamaan yang adil untuk memperoleh kesempatan bagi setiap orang (*the principle of fair equality of opportunity*), yaitu ketidaksamaan ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar memberi kesempatan bagi setiap orang untuk menikmatinya. Teori John Rawls ini menjadi tepat apabila dikaitkan dengan setiap pembentukan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa (Negara atau pemerintah), agar hukum yang dibuat tetap harus melihat dari ke dua sisi kepentingan dalam hubungan kerja, baik pengusaha yang membutuhkan tenaga pekerja maupun sisi pekerja sebagai pihak yang lemah ekonomi, tidak menghendaki kehilangan penghasilan karena harus berhenti bekerja dikarenakan aturan hukum yang telah ditetapkan oleh penguasa selaku pembuat hukum.

Teori di atas apabila dikaitkan dengan pelaksanaan pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“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.”

Masa tenggang ini menjadi persoalan tersendiri dalam hubungan kerja dengan PKWT. Pengusaha tidak merasa keberatan dengan aturan masa tenggang 30 hari sebagaimana dimaksud dalam pasal di atas. Namun keberatan justru berasal dari para pekerja. Sebab pekerja tidak mau selama 1 (satu) bulan berdiam diri di rumah dan tidak mendapat penghasilan. Sementara jika hubungan kerja dilanjutkan tanpa tenggang waktu maka akan memiliki akibat hukum yang fatal bagi pengusaha, yakni beralihnya status pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu. Apapun kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha akan dipandang batal demi hukum karena ketentuan Undang-Undang sudah mensyaratkan ketentuan tentang masa tenggang waktu.

Menurut penulis hakikat dibuatnya masa tenggang 30 hari dalam pasal 59 ayat (6) bagi pekerja waktu tertentu sebagaimana dijelaskan di atas tidak jelas. Karena dalam tataran praktek justru membuat para pihak dalam hubungan kerja berada dalam posisi sulit. Disatu sisi jika pengusaha melanjutkan hubungan kerja dengan tujuan agar pekerja tidak kehilangan penghasilan, maka akan berimbas mau tidak mau pengusaha harus merekrutnya menjadi pekerja waktu tidak tertentu. Hukum dibuat adalah untuk memberikan perlindungan kepada semua pihak yang melakukan hubungan hukum, dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha. Agar dalam hubungan hukum tersebut terjalin kerjasama yang saling menguntungkan dan terwujudnya rasa keadilan. Sudah seyogyanya aturan yang berlaku dalam hubungan kerja juga jelas makna hakikatnya dalam mengejawantahkan tujuan memberikan perlindungan hukum dan perlindungan terhadap hak asasi manusia bagi pekerja.

Jika dengan aturan masa tenggang 30 hari pekerja harus dirumahkan dan tidak mendapatkan penghasilan, artinya ada hak asasi yang dilanggar, karena pekerja

tidak bisa memenehi kebutuhan hidupnya dalam waktu 30 hari tersebut. Bukan tidak mungkin akibat dari ayat (6) dalam pasal 59 ini berdampak pada terancamnya hak hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya. Sehingga menurut penulis ayat (6) dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perlu ditinjau ulang karena alasan-alasan di atas. Selain menjadi boomerang bagi pengusaha dalam melakukan hubungan kerja, juga menjadi malapetaka bagi pekerja jika secara sepihak pengusaha mengambil kebijakan untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan.

Kemungkinan terburuk yang terjadi adalah hubungan kerja tetap dilaksanakan namun dalam praktek ketentuan tenggang waktu ini diabaikan oleh para pihak. Artinya hukum tidak efektif, oleh karena aturan hukum itu sendiri tidak mencerminkan kebutuhan hukum yang dikehendaki. Hal demikianpun pengusaha tetap memilih jalan hati-hati, sebab tidak menutup kemungkinan di masa mendatang pengusaha menuntut hak-haknya selama 13 bulan mereka bekerja setara dengan pekerja waktu tak tertentu, karena perjanjian PKWT yang telah dibuat adalah batal demi hukum karena tidak mengindahkan masa tenggang waktu 30 hari.

Nuansa hubungan kerja di Negara-negara berkembang seperti Indonesia sangat berbeda dengan nuansa hubungan kerja di Negara-negara maju, seperti negara Amerika. Indonesia dengan kondisi politik yang masih fluktuatif dan memungkinkan kebijakan hukum juga berubah-ubah, untuk 5 sampai 10 tahun ke depan para pekerja di Indonesia memiliki kecenderungan untuk memilih terikat dalam hubungan kerja yang bersifat tetap pada satu perusahaan. Di negara maju pekerja lebih cenderung untuk menjalin hubungan kerja dengan sistem waktu tertentu bahkan *outsourcing*. Karena mereka tetap memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menguntungkan lagi dari pekerjaan sebelumnya dengan tanpa terikat menjadi pekerja tetap yang berakhir pada masa pensiun. Perusahaan lain bisa jadi akan memberikan upah lebih besar dan lebih menghargai pengalaman kerja yang telah mereka

miliki. Atau apabila mereka telah memiliki cukup modal untuk berwirausaha, mereka tidak harus menunggu dalam waktu yang lama untuk fokus pada usaha yang akan dirintisnya dengan hanya menunggu waktu berakhirnya masa kerja waktu tertentu.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2000 telah menegaskan mengenai keharusan pembuatan PKWT secara tertulis, meskipun perjanjian kerja tidak tertulis juga diperbolehkan dalam hubungan kerja sepanjang memenuhi unsur-unsur hubungan kerja. Namun hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menegaskan dalam pasal 57 ayat (2) dengan menyatakan :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Dalam hal penerapan pasal di atas secara umum masyarakat dalam hal ini para pihak yang melakukan hubungan kerja telah memiliki kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana dalam melakukan hubungan kerja dengan membuat perjanjian kerja secara tertulis. Selain itu pengusaha telah mengetahui konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat dengan bentuk *unwritten form* (Perjanjian Kerja Tidak Tertulis) akan berakibat hubungan kerja dengan sendirinya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Namun apabila dalam kenyataannya masih banyak dijumpai pekerja tidak memegang perjanjian kerja mereka karena perusahaan tidak memberikannya. Fakta ini telah menyalahi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 54 ayat (3) yang menyatakan:

“Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.”

Sementara dalam hukum ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja memiliki pengertian hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang di dasari dengan perjanjian kerja. Di

dalam perjanjian kerja pasti telah termuat mengenai syarat-syarat kerja yang berisi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Dengan tidak diberikannya perjanjian PKWT kepada pekerja waktu tertentu maka akan sulit bagi pekerja yang mayoritas adalah *unskill labour* ini mengetahui hak-haknya sebagai pekerja waktu tertentu. Selain itu, jika di kemudian hari terjadi wanprestasi yang dilakukan perusahaan, yang merugikan pekerja, maka akan berakibat fatal, karena pekerja tidak memiliki dasar hubungan kerja tersebut, jika pekerja bermaksud menuntut pemenuhan hak-haknya sebagai pekerja lewat jalur hukum. Jika perusahaan memiliki iktikad baik, pengarsipan yang lebih dari satu bisa menggunakan copy PKWT, tidak harus PKWT asli keduanya yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Apa yang telah menjadi kebijakan perusahaan dengan tidak memberikan PKWT kepada pekerja yang bersangkutan jelas merugikan kepentingan hukum pekerja.

Bagi bangsa Indonesia UUD 1945 telah memberikan jaminan terhadap hak-hak asasi termasuk hak atas pengasilan yang layak bagi pekerja. Meskipun hubungan kerja berada pada ranah hukum privat, bahwa upah bisa dikehendaki sesuai kesepakatan pekerja dan pengusaha, namun Negara mempunyai kepentingan untuk melindungi warga negaranya dalam hal penentuan upah minimum. Hal ini adalah wujud tanggungjawab Negara dalam melindungi hak pekerja dapat hidup layak dalam memenuhi kebutuhan dasarnya. Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relative, tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Dari berbagai ketidaksesuaian aturan dengan penerapan hukum ketenagakerjaan, dimana hal yang lebih substansi dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni terhadap obyek pekerjaan yang diperjanjian dalam PKWT adalah merupakan pekerjaan inti dari pekerjaan inti. Sehingga jenis pekerjaan yang dipekerjakan

kepada pekerja waktu tertentu adalah pekerjaan yang termasuk dalam proses produksi.

Sedangkan dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah disebutkan bahwa :

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu :
 - 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) bulan;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (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) PKWT 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, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tertentu yang lama, pembaharuan 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 (10), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat

6 (enam) 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.

Kemudian di dalam pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga telah ditegaskan tentang larangan masa percobaan untuk pekerja waktu tertentu, sebagaimana berikut ini :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Dari ketentuan di atas, apabila dalam penerapan PKWT telah banyak terjadi penyimpangan, karena pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja waktu tak tertentu tersebut termasuk jenis dan sifat pekerjaan yang dilarang dipekerjakan untuk pekerja waktu tertentu. Konsekuensi hukum dari tidak benarnya obyek pekerjaan yang dilakukan akan berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum, dan hubungan kerja dengan sendirinya akan berubah menjadi pekerja waktu tak tertentu (PKWTT). Dalam penerapan hukum ketenagakerjaan tidak lepas dari peran pemerintah yang bertindak sebagai pengawas dalam hubungan kerja. Apabila pemerintah tidak melakukan tindakan pengawasan secara persuasif dengan mengecek data yang dilaporkan oleh pengusaha. Kemungkinan manipulasi terhadap data sangat besar. Sehingga pemerintah dalam hal ini kepanjangan tangannya adalah dinas tenaga kerja harus melakukan pengecekan riil di lapangan terkait pelaksanaan hubungan kerja.

“Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara

sistemik dalam pengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan.”

“Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam penetapan upah minimum masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah daerah yang tidak sama.” (Adrian Sutedi, 2006,142)

Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan normatif ini mengartifimasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (*right to work*) sebagai hak asasi manusia (HAM).

Secara prinsip pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitik beratkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, stnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan mereka. Konsekuensinya adalah negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan.

Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan HAM. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Hak atas pekerjaan telah digariskan dalam *Declaration of Human Right* yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) *Everyone has right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and protection against unemployment;*
- (2) *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work;*

(3) *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection;*

(4) *Everyone has the right to form and to Join trade unions for the protection of his interests.*

Atau dapat diterjemahkan sebagai berikut :

- (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran;
- (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;
- (3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; dan
- (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi mandate dari eksestensial manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas. Pendapatan dari kerja harus diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa diskriminasi. Sehingga Declaration of Human Rights dari semula sudah memberikan penegasan normatif tentang pentingnya hak mendapatkan pekerjaan.

Terdapat 180 konvensi dan rekomendasi ILO yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan. Keseluruhan konvensi itu setidaknya memuat jaminan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan yang fundamental, yakni, *rights to equal pay and equal work* (hak atas kesamaan upah dan kesamaan kerja); *right to freedom from discrimination in the workplace* (hak untuk bebas dari diskriminasi); *right to abolition of child labor* (hak untuk penghapusan pekerja anak); dan *right to freedom from forced or compulsory labor* (hak untuk bebas dari kerja paksa).

Ketentuan hukum internasional di atas telah menegaskan bahwa kesemua hak yang melandasi terpenuhinya hak atas pekerjaan dan lebih dari itu memberikan kepastian atas jaminan keselamatan dan kesehatan di dunia kerja. Dengan ini juga membuktikan hak atas pekerjaan berada pada posisi strategis menjadikan manusia sebagai makhluk yang bermartabat, bukan sebagai obyek pesakitan atas nama dunia kerja.

Kehidupan kaum pekerja waktu tertentu semakin terlihat dari rendahnya fasilitas kesehatan dan keamanan kerja. Yang mana dua hal tersebut memberikan pengaruh yang besar dalam penguatan kualitas sumber daya pekerja. Mereka seolah terjebak dalam kehidupan yang dihegemoni oleh kapitalisme. Suasana tidak berdaya para pekerja waktu tertentu membuat mereka menerima kondisi yang pahit. Hidup dalam serba kekurangan dan memprihatinkan. Alokasi waktu bekerja tidak sebanding dengan jaminan kesehatan, keamanan, pendidikan, masa depan, dan hari tua mereka. Seharusnya perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja memberikan pengaruh penting dalam upaya pencapaian standar kehidupan layak dan bermartabat.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 59 secara umum telah diketahui belum efektif, karena selain pengawasan dari pemerintah tidak berjalan, juga disebabkan oleh faktor kebutuhan lapangan pekerjaan pada kenyataannya lebih terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap. Konsekuensi dari status hukum pekerja akibat pekerjaannya merupakan bagian inti dari proses produksi juga di dalam penerapannya tidak berjalan, sebab pengusaha tetap berpatokan kepada waktu 2 tahun dan pembaharuan untuk perpanjangan masa PKWT selama 1 tahun. Dalam praktek masa tenggang 30 hari yang diwajibkan oleh undang-undang juga lebih banya di abaikan, sebab pekerja tidak menginginkan kehilangan penghasilan karena tidak bekerja selama satu bulan. Menurut penulis, pengaturan yang tidak efektif di atas perlu dikaji ulang dengan mengedepankan kepentingan dari ke dua belah pihak. Sebuah aturan tidak akan mungkin

bisa berjalan apabila tidak mencerminkan kebutuhan hukum dari masyarakat. Jika pembuat undang-undang bermaksud memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu dengan batasan waktu bekerja, maka rentang waktu yang diberikan menurut penulis layak dengan waktu maksimal 2 (dua) tahun tanpa ada permakluman lagi. Sehingga mau tidak mau setelah 2 tahun jika pengusaha tetap akan memakai pekerja dalam hubungan kerja wajib menaikkan statusnya sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan menjamin semua hak-hak melekat padanya.

C. Penutup

Hukum hanya akan efektif apabila mencerminkan kebutuhan hukum di masyarakat. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai perwujudan perlindungan terhadap HAM juga penting untuk mempertimbangkan fakta logis di lapangan. Harus berimbang di dalam memberi perlindungan hukum yang adil bagi pengusaha sebagai pihak pemberi kerja, sebab pengusaha juga bagian dari warga negara yang berhak mendapatkan perlindungan hukum. Jika ketentuan pasal 59 terkait jenis dan sifat pekerjaan untuk pekerja waktu tertentu tidak dikaji ulang, maka akan ada 2 kemungkinan, pertama; ketentuan ini tidak efektif dalam praktek hubungan kerja, kedua; menjadi berkurangnya jumlah lapangan kerja yang ada, karena pengusaha hanya pengoptimalkan pekerja tetap yang ada, dampaknya adalah bertambahnya angka pengangguran.

Hukum dapat dijalankan sangat dipengaruhi oleh budaya hukum dari kesadaran hukum masyarakat. Budaya hukum yang baik sangat dipengaruhi oleh kesadaran hukum yang tinggi. Hukum ketenagakerjaan telah dibuat sedemikian rupa untuk menjamin terjaminnya hak-hak pekerja dalam hal ini adalah pekekja waktu tertentu. Kesadaran hukum akan menjadi barang mahal apabila faktor bergerak dalam menentukan efektif dan tidak efektifnmya sebuah produk hukum tetap mencari celah pembenar dalam melakukan hal-hal yang melanggar hak asasi pekerja.

Walaupun ukuran keadilan sangat relatif, namun telah ada ukuran-ukuran umum yang menjadi patokan

terhadap keadilan dan perlindungan HAM dalam hubungan kerja. Masa tenggang 30 hari sangat tidak efektif dan merugikan pekerja jika diterapkan. Maka menurut penulis pengaturan masa tenggang tersebut perlu dikaji ulang untuk tidak ada dalam pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun meskipun demikian yang lebih penting lagi adalah kearifan dan iktikad baik dari pengusaha sebagai pemegang kunci dari hubungan kerja. Meskipun Undang-Undang telah member waktu maksimal, bukan berarti pengusaha tidak memiliki kesempatan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak buruh lebih dini dengan memilih waktu minimal. Untuk mengetahui seorang pekerja memiliki kemampuan bekerja, memiliki dedikasi terhadap perusahaan, tidak harus membutuhkan waktu dua tau tiga tahun. Jika dalam waktu satu tahun pengusaha telah memiliki keyakinan terhadap kinerja pekerja, seharusnya ketika masa perjanjian kerja yang pada umumnya dibuat pertahun, langsung menaikkan statusnya menjadi pekerja waktu tak tertentu (PKWTT). Hal ini akan merangsang produktifitas dan motivasi kerja menjadi lebih baik, sebab pekerja akan lebih gigih bekerja dengan harapan kepastian statusnya sebagai pekerja bisa diraih tanpa harus menunggu waktu yang lama.

Pemerintah harus berbenah diri dengan mengoptimalkan kembali kinerjanya dalam memberikan pengawasan terhadap hubungan kerja dengan melakukan jemput bola untuk melakukan cek dan ricek terhadap laporan dari pengusaha terhadap perjanjian kerja yang berlangsung di perusahaan. Harus mulai menempatkan diri sebagai pengawas yang bersih dan berwibawa dan tidak melakukan kerjasama dengan pengusaha yang imbasnya sangat merugikan kepentingan pekerja. Harus disadari bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah simbiosis mutualisme. Pekerja tanpa pengusaha menjadi tidak bermakna apa-apa, sebab pekerja menggantungkan mata pencaharian untuk kelangsungan hidupnya dari pengusaha, sementara pengusaha tanpa pekerja juga menjadi sia-sia sebab proses produksi tidak akan pernah terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- A. Gunawan Setiardja, *Hak-Hak Asasi Manusia Berdasarkan Ideologi Pancasila* Kanisius, Yogyakarta, 1993.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- A. Gunawan Setiardja, *Hak-Hak Asasi Manusia Berdasarkan Ideologi Pancasila*, Kanisius, Yogyakarta, 1993.
- Bayu Seto, *Lex Mercatoria Baru dan arah Perkembangan Hukum Kontrak Indonesia Di dalam Era Perdagangan Bebas*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003
- C. S. T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Harifin A. Tumpa, *Peluang Dan Tantangan Eksistensi Pengadilan HADi Indonesia*, Kencana, Bandung, 2009.
- John Rawls, *A Theory Of Justice, Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, cetakan ke 2, 2011.
- R. Soebekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia*, Pradnya Paramita, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan.

- Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi nomor 19 tahun 2012

C. Artikel

- Fithriatus Shalihah, Riau Pos, *Opini : Outsourcing Dan Hukum Ketenagakerjaan*, Sabtu, 23 Pebruari 2013, atau dalam Fithriatus Shalihah, *riaupos.co/1714-opini-outsourcing-dan-hukum-ketenagakerjaan.html#Urt5U91WnM*.