

KEBIJAKAN, IMPLEMENTASI SERTA PERMASALAHAN DISEPUTAR KONTRAK KERJA / PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) HARUSKAH KONTRAK KERJA DIHAPUSKAN ?

Oleh : Syachradjat, SH., MSi

I. PENGANTAR

Salah satu masalah perburuhan/ ketenagakerjaan yang menggema terus menerus disuarakan oleh para pekerja/ buruh saat ini adalah masalah kontrak kerja atau dikenal juga sebagai kerja kontrak. Tuntutan supaya kontrak kerja ini dihapus terasa menggema terdengar baik di perusahaan maupun dalam demo /unjukrasa besar-besaran di jalanan. Tuntutan penghapusan sistim kontrak kerja ini nampak telah menjadi agenda rutin terutama pada hari-hari seremonial tertentu seperti hari buruh atau *mayday*, serta hari- hari di akhir tahun bersamaan dengan penetapan upah minimum dan hari-hari lainnya. Mereka tidak puas terhadap kontrak kerja yang telah menjamur dalam setiap hubungan kerja di perusahaan.

Istilah kontrak kerja atau kerja kontrak ini tidak kita temukan dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan, tetapi dalam makna yang sama kontrak kerja ini dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan disebut sebagai “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” yang sering disebut PKWT.

Ketidakpuasan dari para pekerja/buruh karena mereka bekerja hanya untuk sementara waktu. Selain itu mereka dapat diberhentikan setiap saat apabila pekerjaannya selesai atau diputuskan secara sepihak oleh perusahaan. Kontrak kerja ini nampak menjadi model hubungan kerja di perusahaan swasta dan industri maupun jasa, namun terdapat juga pada instansi pemerintah serta Badan usaha pemerintah maupun daerah. Para pekerja baru pada umumnya diterima dengan status kerja kontrak yaitu dipekerjakan untuk sementara waktu. Keresahan pekerja timbul karena pekerja tidak memiliki kepastian masa depan apalagi bagi mereka yang berkeluarga. Apalagi bila kondisi ketenagakerjaan seperti hak-hak pekerja, perlindungan kerja dan sebagainya tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh pihak perusahaan. Pada umumnya pekerja merasa terpaksa bekerja dengan status kontrak kerja dari pada mereka tidak bekerja dan menjadi penganggur. Di sisi lain sistim hubungan kerja ini nampak disukai oleh pihak perusahaan karena memberikan efisiensi/penghematan biaya perusahaan. Perusahaan tidak peduli apabila pekerja berhenti bekerja karena merasa masih banyak tenaga kerja yang telah siap untuk bekerja.

Tuntutan penghapusan kontrak kerja ini berulang terus dialamatkan kepada pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, lembaga legislatif /DPR dan kepada para perusahaan.

Sebenarnya sudah ada pengaturan mengenai pelaksanaan kontrak kerja ini sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan perundangan ketenagakerjaan.¹⁾ Namun kontrak kerja semakin menjamur sehingga keresahan dan tuntutan pekerja serta tuntutan masyarakat semakin meningkat. Pemerintah khususnya instansi ketenagakerjaan dinilai melakukan pembiaran terhadap masalah kontrak kerja ini sehingga masalah timbul terus menerus tanpa penyelesaian.

Pembahasan masalah kontrak kerja ini tentu akan masuk kepada substansi kebijakan yaitu peraturan perundangan dan pelaksanaannya. Ada 3 kebijakan tentang kontrak kerja, yaitu: **Pertama** : KUH PERDATA Buku III title 7 A tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan pasal 1601 a jo pasal 1320, **kedua** : Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan **ketiga** : Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketiganya merupakan dasar hukum bagi pelaksanaan kontrak kerja saat ini dan

tentu terkait dengan peran pemerintah yang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja ini. Dengan demikian pembahasan akan sampai kepada jawaban atas pertanyaan : Apa yang salah dengan kontrak kerja ini, kebijakannya atau pelaksanaannya ?.....bisakah kontrak kerja ini dihapuskan ?....dan apa jalan keluar untuk menyelesaikannya.?

Dalam pembahasan ini penulis menyebut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan **undang-undang** dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : 100 /Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan sebutan **Kep Men**. Sedangkan istilah Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang sering disebut PKWT ditulis dengan istilah **kontrak kerja**.

II. SEKILAS TENTANG KONTRAK KERJA

KUH Perdata Buku Ketiga tentang perjanjian Bab 7 A tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan pasal 1601 a pada pokoknya menyatakan bahwa persetujuan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha **selama suatu waktu tertentu** dengan menerima upah dan pasal 1320 mengatur

¹⁾ Pasal 56 sampai pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tentang sahnya persetujuan.²⁾ Sebagian materi Bab 7 A KUH perdata ini nampaknya diadopsi oleh Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. KUH Perdata ini menyatakan semua persetujuan/perjanjian kerja adalah untuk suatu waktu tertentu berbeda dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam undang-undang dan Kepmen yang mengatur adanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) bagi pekerja tetap dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bagi pekerja sementara/kontrak kerja. Secara keseluruhan undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengatur sejak dari awal bekerja sampai akhir kontrak kerja, jenis dan sifat pekerjaan untuk kontrak kerja, batasan waktu dimulai dan berakhirnya kontrak kerja. Prinsip-prinsip hubungan kerja itu berawal dari adanya perjanjian kerja, klasifikasi jenis dan sifat pekerjaan, batasan waktu dimulai dan berakhirnya kontrak kerja pembatalan suatu kontrak kerja dan pelaksanaan kontrak kerja tersebut sampai berakhirnya kontrak kerja tersebut serta bentuk sanksi hukum terhadap pelanggaran kontrak kerja. Sedangkan Kepmen pada pokoknya berisikan materi yang merupakan penjabaran dan melengkapi pelaksanaan undang-undang tersebut. Keputusan Menteri ini bisa juga dikatakan	sebagai rincian pelaksanaan dari undang-undang ketenagakerjaan. Baik dalam undang-undang maupun dalam Kepmen, kontrak kerja disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang populer disebut PKWT. Salah satu Permasalahan kontrak kerja ini timbul karena adanya kelemahan dalam kebijakan pada kedua peraturan perundangan tersebut, kelemahan tersebut memberikan kesempatan terjadinya rekayasa yang menimbulkan pelanggaran dalam pelaksanaannya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/kontrak kerja apabila pekerjaannya bersifat sementara, musiman, pekerjaan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.³⁾ 'Syarat utama berlakunya kontrak kerja adalah dibuatnya perjanjian kerja tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh.⁴⁾ Lamanya kontrak kerja dibatasi yaitu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama 1 (Satu) tahun.⁵⁾ Setelah perpanjangan selesai, kontrak kerja masih dapat dilanjutkan dengan cara diperbaharui yaitu setelah perpanjangan kemudian jeda/tidak bekerja lewat waktu 30 (tiga puluh) hari.⁶⁾
---	---

²⁾ KUH Perdata , Prof Subekti SH & R. Citro Sudibyo

³⁾ Pasal 59 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

⁴⁾ Pasal 57 ayat 1 UU Nomor .13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵⁾ Pasal 59 Ayat 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶⁾ Pasal 59 ayat 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pembaharuan kontrak kerja ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 2 (dua) tahun. Dalam pelaksanaannya, Kontrak kerja berakhir karena hal-hal sebagai berikut :⁷⁾

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial
4. Adanya kejadian atau keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selain keempat aspek tersebut diatas, berakhirnya kontrak kerja juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Berubah demi hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/Sebagai pekerja kontrak) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/sebagai pekerja tetap) karena melanggar sifat dan jenis pekerjaan, lamanya melebihi ketentuan yang berlaku baik mengenai waktu kontrak, perpanjangan maupun pembaharuan.⁸⁾
2. Dipekerjakan oleh perusahaan *outsourcing* pada pekerjaan utama/pokok (*Core Bisnis*) pada perusahaan pemberi kerja dan perusahaan *outsourcing* tersebut

tidak berbadan hukum. Pelanggaran ini mengakibatkan demi hukum pekerja kontrak yang hubungan kerjanya dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/Kontrak kerja) pada perusahaan *outsourcing* berubah menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.⁹⁾

3. Dilakukannya pemutusan hubungan kerja secara sepihak baik oleh pengusaha maupun oleh pekerja/buruh. Dalam kasus ini pihak yang memutuskan hubungan kerja wajib membayar ganti rugi sebesar upah yang diterima pekerja setiap bulannya selama sisa kontrak yang belum dilaksanakan.¹⁰⁾

Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja :

Undang-undang mengatur pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja ini agar sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Pengawasan dilakukan oleh instansi pemerintah dalam hal ini instansi ketenagakerjaan baik di pusat, di propinsi maupun di daerah. Pengawasan saat ini berada dalam sistim pemerintahan otonomi daerah dan dilaksanakan oleh para pegawai pengawas ketenagakerjaan dari

⁷⁾ Pasal 61 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸⁾ Pasal 59 ayat 7 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹⁾ Pasal 65 ayat 8 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰⁾ Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Instansi ketenagakerjaan di kota maupun kabupaten. Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan melalui pemeriksaan ke perusahaan-perusahaan mengenai pelaksanaan perundangan ketenagakerjaan termasuk kontrak kerja tersebut. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan/ Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat memerintahkan para pihak untuk memperbaiki pelanggaran baik melalui teguran lisan maupun peringatan tertulis.¹¹⁾ Apabila tidak dipatuhi maka pengawas ketenagakerjaan yang memiliki status sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dapat memproses pelanggaran peraturan ketenagakerjaan untuk diajukan ke pengadilan melalui kerjasama dengan instansi penegak hukum seperti kepolisian.¹²⁾

III. Gambaran Umum Implementasi Kebijakan Kontrak Kerja di Perusahaan serta Permasalahannya.

Kontrak kerja terdapat di perusahaan swasta baik di industri maupun di perusahaan jasa serta di perusahaan/Badan Usaha Pemerintah baik BUMN maupun BUMD dan di perusahaan *Outsourcing*. Bagi perusahaan yang telah melaksanakan kontrak kerja sesuai undang-undang dan Kepmen sebagaimana mestinya tentu suasana dan kondisi kerja

khususnya hubungan kerja pengusaha dengan pekerja/buruh terlihat relatif cukup harmonis dan tenang. Namun apabila peraturan ketenagakerjaan belum dilaksanakan sebagaimana mestinya maka keresahan selalu timbul di perusahaan dan suasana hubungan kerja menjadi tidak harmonis dan tidak kondusif. Akumulasi keresahan seperti yang terlihat saat ini tampil dalam bentuk demo/unjuk rasa besar-besaran di jalanan menuntut penghapusan kontrak kerja tersebut. Beberapa permasalahan yang merupakan pelanggaran dalam pelaksanaan kontrak kerja tersebut antara lain disebabkan oleh kelemahan pada substansi kebijakan itu sendiri yang terdapat dalam undang-undang dan adanya materi kepmen yang bertentangan dengan undang-undang. Kelemahan dari menimbulkan penyimpangan dalam pelaksanaan peraturan kontrak kerja tersebut.

Gambaran umum dari pengalaman mengikuti praktek hubungan kerja di lapangan didapat kondisi sebagai berikut :

1. Kontrak Kerja Dilaksanakan Terus Menerus

a. Paket kontrak kerja terdiri dari perjanjian kerja/kontrak awal, kemudian perpanjangan dan pembaharuan kontrak melewati jeda lewat 30 hari setelah perpanjangan berakhir. Dihitung dari awal kontrak maksimal 2 tahun dan perpanjangan

maksimal 1 tahun kemudian istirahat minimal 30 hari (satu bulan) dan dilanjutkan dengan pembaharuan maka ini merupakan paket maksimal hampir 5 tahun dan tepatnya berjalan sekitar 4 tahun 11 bulan.¹³⁾ Setelah pembaharuan tidak ada lagi ketentuan yang mengatur kontrak kerja tersebut. Dengan demikian bisa terjadi setelah berakhirnya pembaharuan tersebut pekerja membuat lamaran baru atau langsung dipekerjakan kembali untuk kontrak kerja tersebut. Tentu dari pada nganggur lebih baik bekerja. Jadi peluang **kontrak kerja terus menerus** memang terdapat pada undang-undang tersebut.

- b. Tidak ada pembatasan Jeda waktu melebihi 30 (tiga puluh) hari** setelah perpan jangan kontrak berakhir untuk dimulainya pembaharuan, mengakibatkan terjadinya kontrak kembali tanpa pembaharuan. Tidak ada batasan waktu melebihi 30 (tiga puluh) hari baik dalam undang-undang maupun dalam Kepmen menyebabkan pembaharuan bisa dilakukan dalam waktu yang tidak terbatas. Perusahaan merasa untung melanjutkan dengan kontrak baru selama 2 (dua) tahun

dari pada melakukan pembaharuan sehingga kontrak kerja dilakukan terus menerus.

2. Diskriminasi atas hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja kontrak.

Diskriminasi terhadap pekerja kontrak jelas nyata dalam hal berakhirnya hubungan kerja. Katakanlah pekerja kontrak bekerja secara maksimal dengan perpanjangan dan pembaharuan selama 4 tahun 11 bulan. Tanpa masalah apapun hubungan kerja berakhir.

Pada saat hubungan kerja berakhir para pekerja kontrak tidak mendapat pesangon, uang penghargaan masa kerja.¹⁴⁾ dan hak-hak lainnya sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berbeda dengan pekerja/buruh tetap yang mendapat haknya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan lain sebagainya. Sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang tersebut. Dengan uang pesangon tersebut para buruh/ pekerja tetap setidaknya mendapat bekal untuk membangun kehidupan bersama keluarganya, sedangkan pekerja kontrak tidak memiliki kesempatan itu. Selain itu Kepmen juga memberikan peluang tidak

¹³⁾ Dihitung satu paket sejak awal kontrak kerja sampai berakhirnya pembaharuan

¹⁴⁾ Dalam pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memberikan pesangon, dan penghargaan masa kerja dalam hal pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan Kepmen menyatakan hubungan kerja berakhir demi hukum.¹⁵⁾ Kepmen ini bertentangan dengan undang-undang. Perbedaan perlakuan tersebut juga terlihat dalam pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan. Pada umumnya pekerja kontrak tidak mendapat THR tersebut walaupun ada hanya sebatas uang kebijaksanaan. Diskriminasi terhadap pekerja kontrak seharusnya tidak boleh terjadi. Apabila mereka bekerja dalam suatu kurun waktu yang sama tetapi pekerja yang satu berbeda pekerjaannya maka seharusnya mereka sama-sama dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Dalam undang-undang tidak ada ketentuan yang menyatakan pekerja kontrak bukan pekerja. Tapi dalam praktek ketenagakerjaan hal tersebut sudah menjadi kebiasaan sehingga ketentuan undang-undang tidak dipatuhi sebagaimana mestinya. Perusahaan merasa diuntungkan karena tidak perlu mengeluarkan uang untuk PHK tersebut dan hak-hak lainnya. Seharusnya diskriminasi ini tidak perlu dilakukan sehingga setiap akhir hubungan kerja yang mengatur adanya hak pesangon pekerja para pekerja

kontrak memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap sebagaimana yang diatur dalam undang-undang. Adanya pasal 62 mengenai ganti rugi yang harus diberikan kepada para pihak yang memutuskan hubungan kerja ternyata dijadikan alasan untuk tidak diberikannya uang pesangon, penghargaan masa kerja dan hak lainnya bagi pekerja kontrak.

3. Perubahan Status Pekerja Kontrak Menjadi Pekerja Tetap

Perubahan status pekerja dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap sebagai akibat dari pelanggaran dalam perjanjian kerja maupun dari pelaksanaannya nampaknya masih belum terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini akibat tidak adanya batasan waktu yang jelas mengatur perubahan status pekerja tersebut serta rendahnya kepatuhan pengusaha.

Pada umumnya perubahan status itu hampir bisa dikatakan tidak pernah dilaksanakan. Pengusaha yang mengetahui hal tersebut bisa cepat mengamankannya dengan mengakhiri kontrak kerja tersebut. Memang masalah perjanjian kontrak ini merupakan masalah perdata karena dilakukan oleh kedua belah pihak, tetapi dengan adanya intervensi pemerintah mengatur masalah jenis

¹⁵⁾ Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

pekerjaan, lamanya kontrak kerja, batasan perpanjangan dan pembaharuan maka sanksi terhadap pelanggaran kontrak tersebut menunjukkan masalah perdata tersebut dilengkapi dengan sanksi pidana. Contoh dari perlunya batasan waktu dan sanksi pidana tersebut yaitu setelah undang-undang menyatakan demi hukum kontrak kerja tersebut berubah menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu/ PKWTT,¹⁶⁾ maka perlu dinyatakan bahwa perubahan perjanjian kerja kontrak menjadi perjanjian kerja waktu tertentu paling lambat diberi waktu misalnya dalam 1 (satu) minggu harus sudah dilaksanakan dan dilaporkan ke pemerintah dalam hal ini instansi yang menangani ketenagakerjaan. Laporan tersebut harus dilengkapi dengan pernyataan pekerja bahwa ia sudah menjadi pekerja tetap. Apabila hal ini tidak dilaksanakan maka kepada pengusaha dikenakan sanksi pidana sebagaimana sanksi yang dibuat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.¹⁷⁾ Dengan demikian perubahan status pekerja bukan hanya terjadi karena demi hukum, tetapi juga diikuti dengan waktu perubahan demi hukum tersebut serta sanksi pidana bila terjadi pembangkangan atau

penolakan terhadap ketentuan tersebut. Batasan waktu ini sebenarnya bisa dibuat dalam Kepmen. Adanya batasan waktu perubahan status ini hanya bersifat administratif dan bukan intervensi terhadap makna “demi hukum” atau batal demi hukum. Keduanya secara otomatis berlaku sejak dinyatakan demikian. Hal ini tentu akan menjadi perhatian pihak perusahaan sebagai pemberi kerja. Tentu masalah perubahan status pekerja ini berkaitan erat dengan tugas dan peran pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut. Namun hal ini belum berjalan sebagaimana mestinya. Inilah kelemahan undang-undang yang menimbulkan permasalahan.

4. Substansi Kepmen yang bertentangan dengan undang-undang

Intervensi Kepmen terlihat dengan adanya substansi pasal-pasal Kepmen yang bertentangan dengan undang-undang sebagai berikut :

a. Pengaturan lamanya kontrak kerja, perpanjangan dan pembaharuan yang menimbulkan rekayasa terus menerus;

a.1. Bagi jenis dan sifat pekerjaan yang sekali selesai atau sementara

¹⁶⁾ Tidak ada pengaturan mulainya berubah status pekerja tsb

¹⁷⁾ ...Pengusaha wajib membuat Surat Pengangkatan apabila tidak membuat perjanjian kerja dengan pekerja tetap.....

dan penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun. Kepmen mengkategorikan sebagai kontrak berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Kontrak kerja untuk pekerjaan ini dinyatakan dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun padahal undang-undang menyatakan kontrak kerja tersebut paling lama 2 (dua) tahun. Selain itu apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan maka kontrak tersebut putus demi hukum pada saat diselesaikannya pekerjaan tersebut. Namun apabila pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan maka kontrak tersebut dapat diperbaharui. Ketentuan dalam Kepmen tersebut bertentangan dengan ketentuan kontrak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pengertian selesainya pekerjaan tertentu dengan waktu paling lama 3 tahun tentu berbeda dengan pengertian pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Banyak sekali pekerjaan yang sekali selesai atau yang

sementara sifatnya melebihi batas waktu maksimal 3 tahun dan tidak boleh terputus. Memang kontrak tersebut dapat diperbaharui tetapi hal itu dapat dilakukan setelah diputus dulu hubungan kerjanya melebihi 30 hari. Hal tersebut tidak mungkin dilakukan karena ada pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang lebih dari 3 tahun dan tidak boleh terputus pekerjaannya.

Hal lainnya yang bertentangan dengan undang-undang adalah mengenai jenis dan sifat pekerjaannya. Kepmen tersebut menggabungkan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dengan pekerjaan yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, pada hal undang-undang sendiri memisahkan masing-masing tersendiri yaitu pertama: pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dan kedua pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.

a.2. Kepmen menyatakan bahwa kontrak untuk pekerjaan yang

¹⁸⁾ Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu

yang bersifat musiman termasuk juga pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu tidak dapat diperbaharui.¹⁹⁾ Dalam Kepmen ini dinyatakan bahwa Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang tergantung pada musim atau cuaca. Jadi kontrak paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang hanya 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun. Larangan dilakukannya pembaharuan berarti kontrak hanya dapat diperpanjang dan memberi peluang untuk diperpanjang terus menerus. Kepmen ini bertentangan dengan undang-undang. Dengan demikian Kepmen ini batal demi hukum.

b. Kontrak /Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Pekerjaan Yang Berhubungan Dengan Produk Baru.¹⁹⁾

PKWT /kontrak kerja untuk pekerjaan pada produk baru ini mencakup juga pekerjaan untuk kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. PKWT ini hanya dapat diperpanjang tapi tidak dapat diperbaharui. Kepmen

ini menyatakan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT ini adalah hanya untuk pekerjaan tambahan diluar kegiatan atau pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Hal yang bertentangan dengan undang-undang adalah tidak dapat dilakukannya pembaharuan kontrak²⁰⁾ sebagaimana larangan pada kontrak untuk pekerjaan musiman. Bedanya dengan kontrak pekerjaan musiman adalah adanya perpanjangan yang boleh dilakukan untuk pekerjaan musiman sedangkan untuk pekerjaan baru, kegiatan baru atau pekerjaan tambahan tidak ada ketentuan perpanjangan untuk mengerjakan produk baru atau pekerjaan yang bersifat percobaan yang direncanakan dapat diselesaikan 2 (dua) tahun, perusahaan merekrut pekerja/buruh baru dengan perjanjian kerja kontrak selama 2 tahun. Ternyata pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dan diperkirakan dapat diselesaikan dalam tempo 1 (satu) tahun lagi. Karena itu perusahaan memperpanjang kontrak kerja tersebut. Menurut undang-undang, perusahaan masih dapat mempekerjakan para pekerja dengan

¹⁹⁾ Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu

²⁰⁾ Pasal 8 ayat 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

melakukan pembaharuan kontrak namun Kepmen tersebut menyatakan untuk jenis pekerjaan seperti ini kontrak kerja tidak boleh diperbaharui. Selain Kepmen tersebut bertentangan dengan undang-undang maka Kepmen inipun tidak rasional.

Perusahaan tentu tidak mau rugi apabila pekerjaan tersebut dihentikan karena tidak ada pekerja yang diperbolehkan bekerja. Karena itu dengan segala cara perusahaan melakukan kontrak baru dengan pekerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau dengan memperpanjang terus menerus kerja kontrak tersebut.

Lalu bagaimana apabila pekerjaan tambahan atau produk baru atau pekerjaan yang masih dalam percobaan itu tidak selesai setelah dilakukannya perpanjangan?

Untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, Kepmen ini menyatakan bahwa kontrak hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan. Kepmen ini membolehkan kontrak kerja melakukan perpanjangan sebagaimana diatur dalam undang-undang namun tidak boleh melakukan pembaharuan.

Hal ini bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bolehnya dilakukan pembaharuan.

IV. MASALAH DALAM PELAKSANAAN KONTRAK KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA ;

Pada pelaksanaan kontrak kerja di perusahaan swasta pada umumnya ditemukan pelanggaran antara lain :

1. Pekerjaannya bersifat tetap tetapi pekerja dikontrak terus menerus

Pada umumnya pelanggaran kontrak kerja ini terlihat pada pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja terus menerus di kontrak dan setiap saat dapat diberhentikan. Contoh dominan adalah pada perusahaan perbankan. Pada bank swasta maupun bank pemerintah terdapat pekerja kontrak yang bekerja pada pekerjaan perusahaan bersifat tetap seperti *Customer Service* (CS) dan kasir/Teller yang selalu berganti dengan karyawan kontrak baru. Pekerja tidak pernah tenang bekerja karena selalu khawatir mengenai kelangsungan kerjanya. Kontrak kerja mereka selalu diperpanjang terus menerus. Pada periode perpanjangan pihak Bank tersebut sudah mulai merekrut dan melatih calon karyawan

baru. Setelah perpanjangan kontrak pekerja lama berakhir maka karyawan di berhentikan dan diganti dengan karyawan baru dengan bentuk kontrak seperti karyawan sebelumnya. Hal itu dilakukan berulang kali dan terus menerus. Pada umumnya Perusahaan tidak memberikan bekal apapun baik yang dikenal sebagai uang kebijaksanaan atau bekal lainnya. Pekerja berhenti dan menjadi penganggur kembali. Hal ini secara seragam terjadi di daerah terutama pada perusahaan yang memiliki kantor pusat di Jakarta. Alasan perusahaan melakukan kontrak kerja seperti ini adalah peraturan dari pusat bank tersebut. Mereka harus menyesuaikan dengan aturan di pusat karena itu mereka tidak bisa merubah kontrak tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Secara umum hampir seluruh pekerja/buruh baru di terima di perusahaan dengan sistem kontrak. Perusahaan tidak mempedulikan peraturan mengenai kontrak kerja. Bagi perusahaan apabila pekerja ingin bekerja di perusahaan maka ia harus bersedia dengan hubungan kerja kontrak. Setiap saat kontrak bisa berakhir dan setiap saat pula perusahaan menerima pekerja baru. Pekerja hanya diberitahu kontraknya berakhir tanpa kebijaksanaan apapun.

Perjanjian kerja hanya dibuat sepihak sekedar formalitas dan hanya

ditandatangani oleh pekerja. Setiap tahun kontrak kerja diperpanjang dan pekerja mau tidak mau harus menyetujuinya kalau tidak mau menjadi penganggur. Mereka tidak pernah mengenal pembaharuan kontrak dan hanya mengenal perpanjangan kontrak. Model kontrak kerja terhadap pekerjaan yang bersifat tetap ini memang digemari oleh para pengusaha karena menguntungkan. Bukan rahasia lagi dengan kontrak kerja ini para pengusaha tidak terbebani kewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dsb apabila kontrak kerja tersebut berakhir. Kasus kontrak kerja seperti yang terdapat di sektor perbankan ini tidak hanya terjadi di pusat tetapi juga terdapat di daerah.

Akibatnya hingga saat ini demo/unjuk rasa pekerja semakin marak menuntut diha pusnya sistim kontrak kerja tersebut.

2. Tidak Ada Pemberitahuan Untuk Perpanjangan Kontrak Kerja.

Perpanjangan kontrak kerja tidak diberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja, sebagaimana diwajibkan oleh undang-undang. Pekerja hanya ditawarkan mau diperpanjang atau tidak. Kalau mau terus diperpanjang dipersilahkan langsung bekerja kembali. Pemberitahuan umumnya dilakukan secara mendadak dengan lisan. Jadi tidak ada pemberitahuan tertulis kurang dari 7

(tujuh) hari sebelum berakhirnya Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja dalam posisi lemah. Banyaknya pengangguran semakin membuat pekerja tidak punya pilihan kecuali menerima kontrak kerja tersebut. Selain itu sikap ini menunjukkan kesewenang-wenangan pengusaha dalam mengatur hubungan kerja karena melihat banyaknya pencari kerja/pengangguran.

3. Perpanjangan dan Pembaharuan Kontrak Kerja dianggap Sebagai Kontrak Kerja Pertama Kali

Pembaharuan kerja yang dilakukan baik setelah tenggang waktu 30 hari maupun sebelum 30 hari dinyatakan sebagai awal kontrak kerja kembali. Jadi setelah dilakukan pembaharuan kontrak maka dilakukan kembali perpanjangan kontrak kerja tersebut. Demikian seterusnya menjadi *circle* kontrak kerja yang tidak berujung. Perpanjangan ataupun pembaharuan adalah awal kontrak kerja yang bisa terus diperpanjang.

4. Kontrak Kerja Hanya Dilakukan Secara Lisan

Kontrak Kerja yang dalam undang-undang disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan harus dibuat secara tertulis ternyata sering ditemukan dilakukan secara lisan. Tidak jelas ketentuan kontrak kerja lisan tersebut tapi yang pasti adalah perintah dari pengusaha untuk mulai bekerja dengan upah yang

telah ditentukan. Kadang-kadang masalah upah ini tidak dijelaskan oleh pengusaha dengan alasan harus melihat dulu hasil kerjanya.

5. Pekerja kontrak dipindah-pindah ke Perusahaan Lain

Sebuah perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh kontrak dipindah-pindahkan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Kontrak kerja hanya sebatas pindah tugas sedangkan pembayaran upah dari perusahaan yang memberikan pekerjaan. Setiap saat pekerja/buruh dapat dipindahkan ke perusahaan lain namun statusnya tetap sebagai pekerja kontrak perusahaan pemberi kerja. Upah pekerja berubah-ubah tergantung kemampuan masing-masing perusahaan baru dan syarat kerja lainnya. Perusahaan penerima pekerjaan hanya sebagai penyalur tenaga kerja dan biasa dikategorikan sebagai perusahaan *outsourcing* yaitu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

6. Dipekerjakan Kembali Setelah Pensiun

Seorang pekerja/buruh berhenti karena usia pensiun kemudian dipekerjakan kembali sebagai pekerja kontrak pada pekerjaan yang sama. Karena kebutuhan hidup dan perusahaan juga membutuhkan pekerja tersebut maka mereka sepakat hubungan kerja dilanjutkan kembali walaupun status dan syarat kerja lainnya berbeda yaitu statusnya sebagai pekerja

kontrak dengan kesejahteraan yang lebih rendah dari semula.

7. Kontrak Kerja Diputus Setiap Saat

Pemutusan kontrak kerja dilakukan sepihak oleh pengusaha tanpa alasan apapun dan tanpa pembayaran sisa upah yang belum dibayarkan. Alasannya karena ada ketentuan dalam Kepmen No.100/Men/VI/2004 yang menyatakan bahwa kontrak putus demi hukum pada saat diselesaikannya pekerjaan tersebut padahal perjanjian kerjanya mengatur kontrak berakhir berdasarkan waktu bukan berakhir karena selesainya perjanjian kerja tersebut.

8. Pekerjaan terus menerus tetapi pekerja Kontrak berganti-ganti

Berulang kali kontrak kerja dilakukan oleh pekerja yang berganti-ganti hingga bertahun-tahun namun setiap saat pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa syarat apapun. Pelanggaran kontrak kerja seperti tersebut diatas menjadi pemicu terjadinya suasana kerja yang tidak kondusif dan hubungan kerja menjadi tidak harmonis sehingga keresahan terjadi terus menerus di perusahaan.

V. KONTRAK KERJA PADA INSTANSI PEMERINTAH;

Hubungan kerja pada instansi pemerintah terdapat pada 3 bentuk hubungan kerja yaitu

pertama ; Langsung pada instansi pemerintah seperti pada Departemen/kementerian, pemerintah daerah, kedua : pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Milik Daerah (BUMD) dan ketiga pada perusahaan swasta yang bekerja sama dengan instansi pemerintah dan BUMN/BUMD tersebut.

Kontrak kerja yang langsung pada instansi pemerintah diatur dalam 2 jenis hubungan kerja kontrak yang ada pada instansi pemerintah tsb yaitu hubungan kerja yang langsung dengan instansi pemerintah tersebut dan hubungan kerja yang terjadi dengan perusahaan swasta yang bekerjasama dengan instansi pemerintah tersebut. Perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan *outsourcing* dan karyawan yang dipekerjakan di instansi pemerintah tersebut merupakan karyawan perusahaan *outsourcing*. Sedangkan pada perusahaan BUMN dan BUMD juga ada yang langsung hubungan kerjanya dengan BUMN/BUMD tersebut tetapi ada juga yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* yang ditunjuk atau bekerjasama dengan BUMN/ BUMD tersebut.

Masalahnya sering timbul pertanyaan ; Apakah ketentuan tentang kontrak kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan berlaku untuk kontrak kerja di instansi pemerintah? Bentuk hubungan kerja kontrak pada instansi pemerintah terlihat dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Kontrak kerja langsung dengan instansi pemerintah :

Dalam praktek hubungan kerja antara pekerja dengan instansi pemerintah diatur berdasarkan peraturan kepegawaian pada instansi tersebut. Alasannya adalah instansi pemerintah bukanlah badan usaha tapi merupakan institusi yang bersifat jasa pelayanan publik karena itu hubungan kerjanya tidak diatur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Namun apabila instansi pemerintah tersebut menyatakan diri mengikuti ketentuan peraturan ketenagakerjaan dalam istilah hukumnya "Menundukkan diri kepada aturan ketenagakerjaan" maka hubungan kerjanya diatur berdasarkan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Masalah yang sering timbul dalam hubungan kerja langsung dengan instansi pemerintah antara lain tentang pengupahan yang kurang dari ketentuan yang berlaku dalam undang-undang ketenagakerjaan. Contohnya upah yang dibawah upah minimum termasuk juga upah lemburnya. Perusahaan BUMD sering menyatakan keterbatasan anggaran karena sudah diatur dalam APBD sedangkan pada perusahaan BUMN diatur oleh APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara).

2. Kontrak Kerja Pada Perusahaan *Outsourcing* Mitra Pemerintah

Perusahaan *outsourcing* yang bekerjasama

dengan perusahaan pemberi kerja pada instansi pemerintah, BUMN, BUMD pada prinsipnya harus mematuhi ketentuan kontrak kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut undang-undang ini kontrak kerja tersebut harus dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Demikian pula mengenai pekerjaannya harus sesuai dengan ketentuan yaitu pekerjaan yang bersifat penunjang/ tambahan sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.

Apabila perusahaan *outsourcing* ini melanggar ketentuan undang-undang nomor 13 tersebut diatas antara lain tidak berbadan hukum maka sanksinya adalah "demi hukum" pekerja kontrak berubah statusnya yang semula sebagai pekerja *outsourcing* beralih hubungan kerjanya menjadi pekerja perusahaan induk yaitu perusahaan pemberi kerja. Hal ini dinyatakan dalam pasal 66 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menarik memang masalah ini. Bagaimana kalau hal itu terjadi pada perusahaan *outsourcing* yang mendapat pekerjaan dari instansi pemerintah.? ...bisakah pekerja itu beralih menjadi karyawan pemerintah (PNS) karena pelanggaran yang dilakukan

oleh perusahaan *outsourcing* tersebut?..... Hal ini tidak bisa dilakukan karena pemerintah bukan badan usaha dan undang-undang menyatakan hanya mengatur badan usaha. Namun untuk badan usaha BUMN, BUMD perubahan status pekerja tersebut dapat dilakukan.

Sanksi ini hanya untuk pelanggaran perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PK WT) atau kontrak kerja, sedangkan untuk pelanggaran normatif lainnya sanksi terhadap perusahaan *outsourcing* tersebut dapat dilakukan.

Sistem hubungan kerja *Outsourcing* di perusahaan swasta mitra instansi pemerintah, pada umumnya juga bermasalah terutama dalam hal kontrak kerja. Perusahaan mendapat kontrak bisnis dengan biaya terbatas yang tidak sesuai dengan jumlah pekerja yang harus disiapkan. Demikian pula terhadap ketentuan perlindungan kerja yang bersifat normatif lainnya. Karena alasan keterbatasan biaya maka perusahaan *outsourcing* tersebut sering mengabaikan aspek perlindungan kerja.

Sering juga kita menemukan perusahaan *outsourcing* menjalankan pekerjaan pokok (*Core Busines*) pada perusahaan pemberi kerja dan pekerjanya pun di kontrak. Dalam kondisi ini perusahaan pemberi kerja tersebut telah melanggar ketentuan yang berlaku. Perusahaan *outsourcing*

hanya bisa menjalankan pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok. Sama seperti sanksi yang dijelaskan sebelumnya maka pekerja kontrak itu beralih statusnya menjadi pekerja/karyawan dari perusahaan pemberi kerja tersebut.

VI. KONTRAK KERJA PADA PERUSAHAAN BUMD/BUMN

Pada prinsipnya peraturan kontrak kerja di perusahaan BUMN maupun BUMD tetap sama dan mengacu kepada peraturan perundangan ketenagakerjaan. Namun permasalahan sering timbul dalam pelaksanaannya. Perusahaan BUMD/BUMN sering beralih kebijakan ataupun anggarannya sudah ditentukan sehingga terpaksa disesuaikan dengan kemampuan BUMD/BUMN tersebut walaupun tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perusahaan BUMD sering beralih bahwa semuanya sudah diatur dalam APBD sehingga sulit dilakukan perubahan. Hal-hal seperti ini mengakibatkan perlindungan bagi tenaga kerja kontrak sering diabaikan. Demikian pula yang terjadi di perusahaan BUMN. Semuanya diatur oleh pusat. Seperti dijelaskan terdahulu penerapan sanksi pun nampaknya mengalami kendala. Misalnya dalam hal “demi hukum status pekerja kontrak berubah menjadi pekerja tetap” maka hal tersebut boleh dikatakan tidak mungkin

dilakukan akibat rendahnya kepatuhan pengusaha dan tidak optimalnya pengawasan ketenagakerjaan.

VII. KONTRAK KERJA PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING* MITRA BUMN/BUMD

Peraturan kontrak kerja pada perusahaan outsourcing yang berada dalam lingkungan BUMD/BUMN tetap sama dan mengacu kepada ketentuan dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan .

Ada perbedaan dalam hal sanksi yaitu apabila terdapat pelanggaran dalam perjanjian kontrak kerja (PKWT) sebagaimana dinyatakan dalam pasal 66 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu demi hukum statusnya berubah yang awalnya sebagai pekerja kontrak pada perusahaan outsourcing berubah menjadi pekerja pada perusahaan BUMD/ BUMN tersebut.

VIII. PENGAWASAN DAN SANKSI HUKUM TERHADAP PELANGGARAN KONTRAK KERJA

1. Pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja

Seperti dijelaskan pada bab terdahulu pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak

kerja ini dilakukan oleh pemerintah melalui para pegawai pengawas ketenagakerjaan dari instansi ketenagakerjaan yang menugaskan para pegawai pengawas berdasarkan undang- undang melakukan pembinaan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan peraturan serta penindakan yuridis terhadap mereka yang tidak mematuhi peraturan perundangan ketenagakerjaan.

Terhadap pelaksanaan kontrak kerja para pengawas dapat melakukan tindakan hukum antara lain menyatakan suatu kontrak kerja adalah batal demi hukum dan kontrak kerja tersebut tidak boleh dilaksanakan. Contoh konkrit yang dapat dilakukan antara lain memerintahkan kepada pengusaha untuk merubah status pekerja yang semula sebagai pekerja kontrak menjadi pekerja tetap karena kesalahan dalam perjanjian kerjanya atau kesalahan atas pekerjaan yang dilakukannya. Memang sering timbul pertanyaan kenapa ada pengawasan tetapi kontrak kerja tetap bermasalah ?..... Banyak kritik lainnya mengenai eksistensi dan kebijakannya maupun pelaksanaannya. Hal yang sangat terlihat dalam pelaksanaan ini adalah “Tidak adanya tindak lanjut” dari pernyataan “demi hukum” bahwa pelanggaran terhadap ketentuan kontrak kerja tersebut mengakibatkan berubahnya perjanjian/

kontrak kerja tersebut menjadi perjanjian kerja tetap atau secara sederhana dapat diartikan bahwa pekerja kontrak berubah statusnya menjadi pekerja tetap. Pengawas nampaknya terbius oleh pengertian “demi hukum” karena dinilainya dengan demi hukum tersebut otomatis langsung dipatuhi oleh pihak pengusaha. Karena tidak ada tindak lanjut tersebut maka kontrak kerja yang melanggar tersebut tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyebab lainnya yang mengakibatkan hal tersebut terjadi adalah sikap pengusaha yang memang sengaja melakukan pelanggaran karena hal tersebut menguntungkan perusahaannya. Pembinaan yang dilakukan baik secara represif non justisial melalui pendekatan formal dalam bentuk nota pemeriksaan yang bersifat peringatan maupun melalui pendekatan yang bersifat persuasif harus sampai kepada sikap perusahaan secara tertulis “Merubah PKWT menjadi PKWTT”. Berarti harus dibuat perjanjian kerja baru (PKWTT) yang menyatakan adanya perubahan status pekerja dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Dan itu harus diketahui para pekerja kontrak. Apabila pihak perusahaan tidak membuat perjanjian kerja maka kepada pihak perusahaan dapat diperintahkan supaya membuat SURAT PENGANGKATAN sebagaimana dinyatakan dalam pasal 63 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengangkatan tersebut secara jelas harus menyatakan bahwa pekerja kontrak tersebut diangkat sebagai pekerja tetap. Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) atau Surat Pengangkatan tersebut dibuat maka selesailah masalah kontrak kerja. Tapi bagaimana kalau pihak perusahaan tidak bersedia mematuhi ketentuan tersebut dan tetap menyatakan pekerja tersebut sebagai pekerja kontrak.? disinilah tindakan hukum harus diberlakukan oleh para pengawas ketenagakerjaan serta Penyidik Pegawai Negeri Sipil dari jajaran instansi ketenagakerjaan. Apabila didiamkan dan tidak ada tindakan hukum maka pelanggaran tersebut akan menjadi kebiasaan dan seterusnya pelanggaran kontrak kerja akan merajalela. Pegawai Pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan tindakan hukum sesuai kewenangannya yang diberikan oleh Undang-undang.

2. Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Pertama :

Sanksi pidana paling sedikit Rp.5 Juta dan paling banyak Rp.50 Juta berdasarkan pasal 63 ayat 1 jo pasal 188 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi pengusaha yang tidak bersedia membuat surat pengangkatan bagi pekerja pada hal

pekerja tsb berstatus pekerja tetap dengan PKWTT lisan termasuk pekerja yang “demi hukum” statusnya berubah dari PKWT menjadi PKWTT.

Kedua :

“Demi Hukum” berubahnya status pekerja yang semula sebagai pekerja kontrak (PKWT) menjadi pekerja tetap pada perusahaan sebagai akibat :

- a. Perusahaan melanggar pasal 59 ayat 2 jo ayat 1 ; yaitu mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan yang bersifat tetap atau
- b. Perusahaan melanggar pasal 59 ayat 4 mempekerjakan pekerja melebihi 2 (dua) tahun, atau
- c. Perusahaan melanggar pasal 59 ayat 5 undang-undang yaitu memperpanjang hubungan pekerja melakukan pekerjaan melebihi 2 (dua) tahun tanpa pemberitahuan tertulis 7 hari sebelum berakhirnya pekerjaan, atau
- d. Melakukan pembaharuan kontrak kerja (PKWT) tanpa tenggang waktu melebihi 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

Ketiga :

Berdasarkan pasal 58 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka “Batal demi Hukum” bila persyaratan masa percobaan tercantum dalam kontrak kerja.

Keempat :

“Demi hukum” status pekerja beralih dari semula sebagai pekerja perusahaan *outsourcing* menjadi pekerja pada perusahaan pemberi kerja, apabila Perusahaan *outsourcing* (perusahaan pemborong sebagian pekerjaan) melanggar pasal 65 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan utama (*Core Bisnis*) pada perusahaan pemberi kerja, atau
- b. Perusahaan tersebut tidak memiliki Badan Hukum.

Kelima :

“Demi hukum” status pekerja beralih dari semula sebagai pekerja perusahaan *outsourcing* (Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja) menjadi pekerja pada perusahaan pemberi kerja, apabila Perusahaan *outsourcing* tersebut melakukan pelanggaran sebagai berikut :

- a. Melanggar pasal 66 ayat 1 undang-undang ; Tidak melakukan pekerjaan penunjang (*Pengamanan/Security, Catering, Kebersihan, transportasi dan jasa penunjang di pertambangan /perminyakan*) tetapi mengerjakan pekerjaan pokok pada perusahaan pemberi kerja atau yang langsung berhubungan dengan proses produksi, atau

- b. Melanggar pasal 66 ayat 3 ; perusahaan tidak berbadan hukum atau tidak memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan, Atau
- c. Melanggar Pasal 66 ayat 2 a yaitu: tidak ada perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut, atau
- d. Melanggar pasal 66 ayat 2 b, yaitu tidak membuat perjanjian Kerja tertulis, atau
- e. Tidak membuat perjanjian kerjasama antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja secara tertulis, atau
- f. Perusahaan *outsourcing* tersebut tidak berbadan hukum dan tidak memiliki ijin dari instansi ketenagakerjaan, maka status hubungan kerja yang semula antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* tersebut beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

IX. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian yang disampaikan penulis, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa permasalahan dalam kontrak kerja memang disebabkan oleh beberapa substansi pada kebijakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta beberapa substansi dalam Keputusan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan tsb diatas.

Terhadap permasalahan tersebut penulis berpendapat perlu dilakukannya perbaikan sebagai berikut :

Kesatu : Perlu dilakukannya pengawasan ketenagakerjaan yang optimal, komprehensif dan tuntas, serta tindakan hukum yang tegas agar pelaksanaan kontrak kerja dapat dilakukan sesuai peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Kedua : Sosialisasi tentang kebijakan dan implementasi kontrak kerja/ PKWT supaya dilakukan terus menerus kepada perusahaan-perusahaan agar kontrak kerja tsb dipahami.

Ketiga : Kasus-kasus spesifik perlu mendapat penyelesaian secepatnya antara lain :

a. Hapus Diskriminasi hak pekerja kontrak dengan pekerja tetap

Baik pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap (Pekerja kontrak) pada prinsipnya sama-sama pekerja. Perbedaannya hanya pada sifat dan jenis pekerjaannya serta lamanya hubungan kerja. Pekerja kontrak hanya dibatasi masa kerjanya sedangkan tenaga dan pikirannya sama-sama digunakan untuk bekerja seperti dilakukan oleh pekerja tetap. Karena itu apabila pekerja kontrak berakhir hubungan kerjanya maka dia harus diperlakukan

sama dengan pekerja tetap antara lain hak untuk mendapat uang pesangon dan penghargaan masa kerja dan hak lainnya.

- b. Hapus substansi Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi N0.100/MEN/VI/2004 yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan pada bab terdahulu, Apapun alasannya keputusan Menteri tidak boleh bertentangan dengan undang-undang.
- c. Dilaksanakannya “Demi Hukum” peralihan status pekerja kontrak (PKWT) menjadi pekerja tetap (PKWTT) di perusahaan akibat dari pelanggaran kontrak kerja yang dilakukan pengusaha.

X. PENUTUP

Masalah kontrak kerja yang telah menjadi potret sosial ketenagakerjaan di masyarakat perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah khususnya instansi ketenagakerjaan. Perbaikan masalah kontrak kerja ini tentu menjadi tanggungjawab bersama pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan. Tentu semua ini menjadi harapan kita bersama.

Semoga bermanfaat.

Syachradjat,SH, MSi
Praktisi Ketenagakerjaan