

**HAMBATAN DINAS KETENAGAKERJAAN dan TRANSMIGRASI KOTA
MALANG DALAM PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP
PERUSAHAAN YANG MENGGUNAKAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(Studi Pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan)**

Riza Yashinta.S, Umu Hilmy S.H.,M.S, Ratih Dheviana.Puru.H.T S.H.,LLM.

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email: rizayashinta@gmail.com

Abstrak

Di Kota Malang masih terdapat perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai aturan yang ada. Dalam prakteknya, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebagai pihak yang berwenang mengawasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Malang menemukan hambatan dalam pelaksanaan pengawasannya. Hambatan diakibatkan beberapa faktor antara lain faktor aturan hukum yang akan ditegakkan tidak ada sanksi, hanya akibat hukum saja yang timbul dan menurut perusahaan bersifat multitafsir, selanjutnya faktor pelaku penegakan hukum karena sedikitnya jumlah pengawas namun perusahaan yang diawasi sangat banyak, dan yang terakhir faktor lingkungan sosial sebagai tempat hukum berlaku dikarenakan ketidakpahaman pekerja terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, lalu kebutuhan pekerja akan lapangan pekerjaan sehingga mau untuk dipekerjakan dengan jenis perjanjian apapun. Upaya yang ditempuh mengatasi hambatan tersebut adalah dengan sosialisasi terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada perusahaan dan pekerja, lalu menyarankan kepada pemerintah untuk menambah personil pengawas dan juga terus melakukan jadwal pengawasan ke seluruh perusahaan di Kota Malang.

Kata Kunci: Hambatan, Pengawasan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Upaya

Abstract

In Malang, there are still companies that use current work-time treaty that is not suitable with the existed rule. In its practice, labor and transmigration department as the authority to supervisor this current work-time treaty in Malang found obstructions in implementing its supervisory. This obstruction is because several factors; they are law factor it has no sanctions to be applied, it is because of law cause and according to company it is multi interpretations, agent factor of law it is because few number of supervisory yet the companies supervised are in a few number, and the last factor is social environment as the place of law applied, there no understanding on labor about current work-time treaty so labor who need occupation should be able to be placed in any occupation with any treaty. The efforts take to solve this problem is by socialization on current work-time treaty toward company and labor, then suggesting toward government to add supervisory personnel and also keep scheduling on supervisory to all companies in Malang.

Key words: obstructions, supervisory, current work-time treaty, efforts

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

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

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

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

Kenyataannya dengan dibentuknya dua jenis perjanjian tersebut oleh pemerintah belum dapat diterapkan dengan baik oleh kedua belah pihak

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

sehingga timbul berbagai permasalahan. Permasalahan yang timbul karena adanya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) disebabkan masing-masing pihak baik Perusahaan maupun Pekerja merasa bahwa pihaknya dirugikan dengan adanya dua macam Perjanjian Kerja tersebut. Pihak Pekerja menilai dengan adanya dua macam Perjanjian Kerja maka kelemahan dari posisinya sering dimanfaatkan oleh Perusahaan dengan diberikan perjanjian kerja yang tidak sesuai, sedangkan dari sisi Perusahaan dengan adanya dua macam Perjanjian Kerja tersebut maka Perusahaan semakin sulit menentukan pilihan Perjanjian Kerja mana yang akan digunakan karena Perusahaan menghindari kerugian sekecil apapun².

Pasal 56-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tertuang dalam pasal-pasal tersebut mengenai syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pemerintah pusat telah memberikan tugas untuk masing-masing daerah menjalankan pemerintahan secara otonomi sehingga pengawasan mengenai hubungan antara perusahaan dan pekerja diawasi oleh pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang merupakan dinas yang diberikan kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di masing-masing daerah, salah satunya di Kota Malang. Pengawasan telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kota Malang namun banyak hambatan yang terjadi dalam penegakan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga masih banyak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang yang dibuat oleh perusahaan dan pekerja di Kota Malang.

² Hasil Wawancara prasurvey dengan Staf Personalia dan Pekerja pada Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 9 Oktober 2013 pukul 12.15

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, perumusan masalah sekaligus merupakan pembahasan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

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

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti data primer dan data sekunder. Penelitian ini mengkaji atau meneliti mengenai hambatan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam mengawasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sehingga dapat diketahui hambatan dan upaya apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan tersebut.

Penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian yuridis sosiologis, penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang-undangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat³.

³Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, Dualisme **Penelitian Hukum Normatif & Empiris**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013, hlm.47

2. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dan Perusahaan Rokok (X)⁴ melalui wawancara langsung. Data tersebut terkait dengan:

- a) Hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- b) Upaya Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang untuk mengatasi hambatan dalam pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui literatur-literatur yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini⁵. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang

⁴ Perusahaan Rokok (X) merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kota Malang yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mempekerjakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini nama perusahaan tidak dicantumkan melainkan menggunakan nama samaran karena pihak perusahaan tersebut tidak mau nama perusahaan dipublikasikan dalam penelitian ini.

⁵ Burham Bungim, **Metodologi Penelitian Kualitatif**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm.46

Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr.23, PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Sumber Data

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

1. Sumber data primer

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

2. Sumber data sekunder

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

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah:

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

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel bertujuan (*purposive sampling*), dimana dipilih subjek-subjek dari anggota populasi.

Sampel responden tersebut meliputi:

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

4. Teknik Analisis Data

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

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hambatan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam pengawasan Perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

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

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

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

Dalam hal pengawasan terhadap norma kerja, bidang pengawasan juga mengawasi tentang perjanjian kerja. Pengawasan dilakukan dengan cara

melihat apakah perjanjian tersebut telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum, begitupula dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memiliki syarat khusus dalam penggunaannya.

Menurut data yang diterima dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, untuk pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya terdapat 1 (satu) Perusahaan saja yang mendaftarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama kurun waktu tahun 2013⁶. Hal ini menurut Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang diakibatkan banyaknya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditolak untuk dicatatkan karena tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penelitian ke salah satu perusahaan di Kota Malang, ditemukan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Sebagai bukti, Perusahaan Rokok (X) merupakan salah satu Perusahaan besar di Kota Malang yang bergerak di bidang industri rokok. Perusahaan Rokok (X) ini memiliki ratusan pekerja namun diantaranya ada sebanyak 72 orang pekerja yang dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang Perusahaan gunakan adalah istilah “Pekerja kontrak” yang tidak sesuai dengan peraturan, dikatakan tidak sesuai dengan peraturan karena pekerja-pekerja tersebut melakukan pekerjaan yang disebut oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai jenis Pekerjaan tetap.

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

⁶ Hasil wawancara dengan Kasyadi, Kepala Bagian Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 2 Januari 2014 pukul 09.00

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

Berdasarkan hasil wawancara, Bidang Pengawasan dalam Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang telah melakukan pengawasan dengan mekanismenya yaitu secara berkala melakukan pengawasan kepada perusahaan-perusahaan. Pengawas melakukan pengawasan kepada masing-masing perusahaan sebanyak sekali dalam setahun karena jumlah perusahaan yang banyak di Kota Malang. Tiap satu perusahaan diawasi oleh 3 (tiga) orang pengawas dimana ketiga orang tersebut mengawasi tiga hal yang berbeda yaitu tentang norma kerja, jamsostek, dan kesehatan dan keselamatan kerja⁷.

Pengawasan dilakukan secara langsung dan keseluruhan mengenai hal-hal yang perlu diawasi dengan meminta data-data kepada perusahaan tersebut. Data-data pengawasan tersebut dalam pengawasan secara berkala

⁷ Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang pada tanggal 8 Januari 2014 pukul 09.00

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

Pada tahun 2013 ini ditemukan 52 perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan syarat yang telah ditentukan oleh perundang-undangan. Hal tersebut meliputi jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diatur dalam pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak dicatatkannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, adanya masa percobaan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bertentangan dengan pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan sedangkan aturan berdasarkan pasal 57 yang mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia sudah dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan tidak ditemukan pelanggaran terhadap pasal tersebut. Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan yang dilakukan oleh 52 Perusahaan tersebut oleh Bagian Pengawasan diberikan Nota Pemeriksaan yang di dalamnya berupa teguran kepada perusahaan tersebut dan himbauan untuk merubah status pekerja menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)⁸.

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

Pasal-pasal yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bersifat *regelend* yaitu aturan yang hanya mengatur saja dengan ciri-ciri tidak adanya sanksi administrasi atau pidana dan pengaturannya hanya memberikan akibat hukum saja apabila dilanggar sehingga dalam pelaksanaannya Nota Pemeriksaan yang berupa teguran tersebut dan himbauan untuk merubah status Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menjadi tidak berguna karena dalam prakteknya sulit untuk dilaksanakan oleh Perusahaan dan Dinas Ketenagakerjaan juga tidak dapat melakukan apa-apa kecuali ada laporan dari Pekerja.

Dalam melakukan pengawasan guna mencapai penegakan hukum yang adil atau berkeadilan, terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi, yaitu⁹ :

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

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

a. Hambatan Berdasarkan Faktor Aturan Hukum yang Akan Ditegakkan.

Undang-undang Ketenagakerjaan pada pasal 59 hanya menyebutkan apabila syarat-syarat yang ditetapkan tidak sesuai maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah statusnya

⁹ Bagir Manan, Penegakan Hukum Yang Berkeadilan, Varia Peradilan, No.241, Ikatan Hakim Indonesia IKAHI, Jakarta, 2005,Hlm.8-9

menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) namun dengan hanya undang-undang mengatur akibat hukum seperti itu saja tidak dapat melindungi pekerja secara maksimal.

Sanksi yang hanya berupa akibat hukum saja juga tidak dapat memberikan kejelasan dalam penegakan mengenai aturan ini. Dengan hanya memberikan akibat hukum saja kepada pelanggar dari aturan ini tanpa ada kelanjutan yang jelas mengenai siapa yang berhak mengawasi penegakan hukum terkait peraturan ini tentulah sulit untuk menindak lanjuti apabila terjadi pelanggaran¹⁰.

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

(2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktunya; atau
- b. selesainya suatu Pekerjaan tertentu

Menurut Staf Personalia Perusahaan Rokok (X) kata “atau” bermakna alternatif. Artinya pada saat Perusahaan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas dasar jangka waktu saja tanpa melihat kapan selesainya suatu Pekerjaan tersebut. Menurutnyanya pula sebenarnya pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) bertentangan karena pada pasal 59 ayat (2) disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan

¹⁰ Hasil wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 16 November 2013 pukul 13.00

untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perusahaan tentu mengacu kepada pasal 56 ayat (2) yang menguntungkannya karena perusahaan dapat memutus kontrak dengan pekerja yang menurutnya kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tanpa harus terbebani dengan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi seperti contohnya pemberian pesangon¹¹.

Aturan dalam pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi salah satu hambatan. Undang-undang yang mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan belum pernah diperbaharui sejak tahun 1951 sehingga aturan tersebut tidak mengikuti perkembangan keadaan ketenagakerjaan saat ini, adapun aturan-aturan lain yang mengatur seperti PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2010 masih kurang gamblang menjelaskan tata cara bagaimana seharusnya pengawasan dilakukan dan mekanisme pengawasan¹².

b. Hambatan Berdasarkan Faktor Pelaku Penegakan Hukum¹³.

1) Sedikitnya jumlah pengawas

Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang hanya ada 7 (tujuh) orang Pegawai Pengawas, Bila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di Kota Malang yang berjumlah 1.035 (seribu tiga puluh lima) perusahaan dalam skala besar, menengah, dan kecil, jumlah pengawas yang hanya sedikit tersebut menghambat proses

¹¹ Hasil Wawancara dengan Staf Personalia Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 28 Januari 2014 pukul 12.00

¹² Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 8 Januari 2014, pukul 09.00

¹³ Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Kepala Seksi Pengawasan Persyaratan Kerja dan Norma Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang pada Tanggal 8 Januari 2014, pukul 09.00

pengawasan karena menyebabkan pengawasan menjadi tidak efektif.

2) Adanya tugas-tugas lain selain tugas pengawasan

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

Dengan menumpuknya tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh para Pengawas Ketenagakerjaan membuat kinerja dalam pengawasan ketenagakerjaan menjadi tidak maksimal.

3) Pengaturan jadwal pengawasan

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

c. Hambatan Berdasarkan Faktor Lingkungan Sosial Sebagai Tempat Hukum Berlaku.

Keadaan dan situasi pada saat ini juga menjadi salah satu hambatan dalam pengawasan mengenai penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Perusahaan. Pada saat ini pengangguran semakin meningkat, hal ini terjadi karena banyaknya pencari kerja sedangkan lapangan pekerjaan terbatas. Kesenjangan ini juga mempengaruhi proses penegakan hukum.

Dari hasil wawancara dengan pekerja, terdapat pekerja yang belum memahami perjanjian kerja secara benar. pekerja-pekerja tersebut hanya mengetahui bahwa “kebiasaan” yang ada memang harus di kontrak terlebih dulu selama setahun sehingga pekerja-pekerja tersebut melakukan sesuai dengan kebiasaan yang ada pada saat ini¹⁴.

Sebagian pekerja lainnya memahami dengan benar tentang perjanjian kerja yang di atur dalam perundang-undangan namun karena sulitnya mendapatkan pekerjaan dan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi para pekerja ini menerima pekerjaan dengan jenis perjanjian kerja yang berbentuk apapun yang diberikan oleh Perusahaan walaupun pekerja tersebut mengetahui bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan tidak tepat dengan peraturan perundang-undangan yang ada¹⁵.

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

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Ades Abiyasa, Pekerja Kontrak Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 9 Januari 2014 pukul 12.15

¹⁵ Hasil wawancara dengan Rafi Andi Yogi.P dan Bambang M.S, Pekerja Kontrak Perusahaan Rokok (X), pada tanggal 9 Januari 2014 pukul 16.00

Apabila kemudian pengawas ketenagakerjaan memaksakan untuk menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan, Perusahaan tentunya lebih memilih untuk melepaskan pekerja daripada tetap mempekerjakan dengan banyak kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan sehingga Perusahaan harus merugi. Dengan perusahaan melepaskan pekerja maka pekerja menjadi kehilangan pekerjaannya. Beban negara dengan banyaknya pengangguran juga semakin lebih besar karena tingkat kemiskinan yang meningkat. Melihat keadaan tersebut, tentunya sulit bagi pengawas untuk tetap melakukan pengawasan agar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berjalan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat.¹⁶

2. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dalam Mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perusahaan yang Menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Bidang Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang telah dilakukan upaya-upaya guna mengatasi hambatan terkait dengan pengawasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu :¹⁷

¹⁶ Hasil wawancara dengan Kasyadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, pada tanggal 2 Januari 2014 pukul 09.00

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Hery Suprpto, Staf Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, Tanggal 8 Januari 2014, Pukul 09.00

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

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang tidak dapat melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan karena faktor aturan hukum karena bukan kewenangannya untuk mengganti undang-undang.

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

Upaya yang dilakukan yaitu dengan meminta tambahan jumlah personil pengawas kepada pemerintah dan melakukan penjadwalan ulang terhadap jadwal yang tidak sesuai dengan rencana.

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

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini yaitu dengan melakukan sosialisasi. Pada tahun 2013 sosialisasi dilakukan sebanyak satu kali pada bulan Oktober dengan mengundang perwakilan dari perusahaan dan pekerja di perusahaan tersebut.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

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

- a. Faktor Aturan Hukum yang akan ditegakkan
 - 1) Tidak adanya sanksi yang diberikan apabila terjadi pelanggaran hanya akibat hukum yang timbul

- 2) Menurut Perusahaan Rokok (X) kata-kata yang dapat ditafsirkan secara luas atau multitafsir
- b. Faktor Pelaku Penegakan Hukum
 - 1) Sedikitnya jumlah Pegawai Pengawas
 - 2) Adanya tugas-tugas lain selain tugas Pengawasan
 - 3) Pengaturan jadwal Pengawasan
- c. Faktor Lingkungan Sosial sebagai Tempat Hukum berlaku
 1. Ketidakhahaman pekerja terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 2. Kebutuhan pekerja akan lapangan pekerjaan
 3. Ketakutan pekerja akan resiko yang timbul apabila pelanggaran tersebut diketahui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang

Dalam mengatasi hambatan-hambatan di atas maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang menempuh upaya-upaya sebagai berikut :

- d. Faktor Aturan Hukum yang akan ditegakkan
 - 1) Tidak dapat melakukan upaya apapun karena bukan kewenangan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang untuk mengganti undang-undang.
- e. Faktor Pelaku Penegakan Hukum
 - 1) Meminta tambahan personil pengawas kepada pemerintah
 - 2) Pengaturan jadwal ulang untuk pengawasan
- f. Faktor Lingkungan Sosial sebagai Tempat Hukum berlaku
 - 1) Memberikan sosialisasi kepada Pekerja dan Perusahaan

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah disebutkan di atas, maka timbul harapan terkait penulisan skripsi ini. Bagi Pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi agar memberikan upaya yang lebih efektif

dalam mengatasi hambatan seperti dengan cara melakukan sosialisasi yang lebih sering lagi terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Perusahaan dan Pekerja sebagai pihak yang terkait dalam pembuatan Perjanjian Kerja.

Bagi pekerja diharapkan lebih aktif mencari informasi terkait dengan hal-hal yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja dan hal-hal lainnya yang menjadi hak dan kewajiban seorang pekerja agar dalam perkembangannya, tidak terjadi kerugian dalam hal hak-hak sebagai seorang pekerja.

Begitu perusahaan-perusahaan sebagai sumber lapangan pekerjaan diharapkan dapat memahami dan menaati peraturan atau undang-undang yang ada dan juga dapat lebih adil dalam memasukkan kepentingan bersama dalam pembuatan perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

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

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

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

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

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

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

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

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

PERUNDANG-UNDANGAN:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

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

Peraturan Walikota Malang Nomor 44 Tahun 2012.

JURNAL:

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

INTERNET :

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