

**KESADARAN HUKUM PARA PIHAK DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
TERTENTU (PKWT) DI PERUSAHAAN GARMENT
(Studi Di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang)**

JURNAL ILMIAH

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

Oleh:

**Rommy Hardyansah
NIM. 105010100111003**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2014**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **KESADARAN HUKUM PARA PIHAK DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PERUSAHAAN GARMENT (Studi Di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang)**

Identitas Penulis :

- a. Nama : **Rommy Hardyansah**
- b. NIM : **105010100111003**

Konsentrasi : **Perdata Murni**

Jangka waktu penelitian : **3 bulan**

Disetujui pada tanggal :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Ummu Hilmy, S.H., M.H.
NIP. 194907121984032001
001

Ratih Deviana, S.H., LL.M
NIP. 19790728 200502 2

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Perdata

Siti Hamidah, S.H., MM
NIP. 19660622 199002 2 001

**KESADARAN HUKUM PARA PIHAK DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
TERTENTU (PKWT) DI PERUSAHAAN GARMENT
(Studi Di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang)**

Rommy Hardyansah

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Jalan MT. Haryono No. 169 Malang, Jawa Timur - Indonesia
Email: romzh@yahoo.com

Abstract

Banyak perusahaan garment di Kabupaten Lumajang yang memperkerjakan pekerja dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Banyak pelanggaran terhadap peraturan PKWT yang dilakukan oleh pihak pengusaha. Dalam hal inilah dibutuhkan kesadaran hukum para pihak baik oleh pengusaha dan para pekerja/buruh. Kesadaran hukum disini sebagai basis penegakan hukum. Soerjono Soekanto (1982, 1993) menyatakan terdapat empat indikator kesadaran hukum yang masing-masing merupakan suatu tahapan bagi tahapan berikutnya, yaitu penegakan hukum, pemahaman hukum, sikap hukum, dan prilaku hukum. Penelitian dilakukan dengan metode yuridis empiris. Hasil penelitian menyimpulkan tingkat kesadaran hukum pihak pengusaha sedang, dan kesadaran hukum pihak pekerja rendah.

Kata kunci: Kesadaran hukum, Penegakan hukum, PKWT

Abstract

*Many garment companies in Lumajang which employs workers using employment agreement specified time (PKWT). Many violations of rules PKWT conducted by the businessman. In this case required legal awareness of both the employers and the workers / laborers. Awareness law enforcement here in town. Soerjono Soekanto (1982, 1993) states there are four legal awareness indicators each of which is a stage for the next stage, namely law enforcement, legal understanding, the attitude of the law, and legal behavior. The study was conducted by the method of empirical jurisdiction. The study concluded the level of legal awareness of employers, medium, and low worker awareness of the law.***Key words:** Awareness of the law, law enforcement, PKWT

A. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Jumlah perusahaan yang ada di Jawa Timur saat ini mencapai 35,107 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja warga negara Indonesia (WNI) mencapai 2,832,259 dan warga negara asing (WNA) sejumlah 3,906 tenaga kerja. Perusahaan di Jawa Timur terbagi menjadi tiga kategori yaitu kecil, sedang dan besar. Kategori perusahaan kecil yang ada di Jawa Timur sejumlah 25,187 perusahaan, dan kategori perusahaan sedang sejumlah 5,774 perusahaan, sedangkan jumlah kategori pada perusahaan besar adalah 4,146 perusahaan.¹

Jumlah perusahaan di kabupaten Lumajang mencapai 632 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja mencapai 11,986 tenaga kerja, jumlah ini lebih banyak dibandingkan dengan beberapa kabupaten yaitu Kediri 615 perusahaan, Pacitan 142 perusahaan, Tulungagung 415 perusahaan, Trenggalek 106 perusahaan, Ngawi 316 perusahaan, Nganjuk 321 perusahaan, Probolinggo 191 Perusahaan, Bondowoso 456 perusahaan, Situbondo 492 perusahaan, Bojonegoro 352 Perusahaan, Tuban 570 Perusahaan, Lamongan 619 Perusahaan, Bangkalan 192 perusahaan, Pamekasan 393 perusahaan, Sumenep 541 perusahaan, Sampang 506 Perusahaan.²

Sedangkan, jumlah pengawas di daerah tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada, seperti yang terjadi di Kabupaten Lumajang. Jumlah pengawas di Kabupaten Lumajang tercatat hanya memiliki 1 pengawas sedangkan jumlah perusahaan disini mencapai 632 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja mencapai 11,986 tenaga kerja. Dalam hal pengawasan di Lumajang dengan jumlah pengawas yang jumlahnya minim membuat perusahaan melakukan kecurangan yaitu dengan tidak melapor ke-Disnaker tentang jumlah pekerja PKWT, Perjanjian borongan, jaminan sosial tenaga kerja, dan lain sebagainya.³

Dalam hal inilah dibutuhkan kesadaran hukum para pihak baik oleh Disnaker tingkat pusat sampai tingkat daerah dan perusahaan-perusahaan yang ada serta para pekerja/buruh. Kesadaran hukum disini sebagai basis penegakan hukum.

¹ Data Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, 2013.

² *Ibid*, Disnaker 2013.

Paul Scholten (1954) menyebutkan kesadaran hukum merupakan kesadaran atau nilai-nilai yang terdapat di dalam diri manusia tentang hukum yang ada atau tentang hukum yang diharapkan ada, sebenarnya yang ditekankan adalah nilai-nilai tentang fungsi hukum dan bukan suatu penilaian hukum terhadap kejadian yang konkrit dalam masyarakat yang bersangkutan.⁴

Soerjono Soekanto (1982, 1993) menyatakan terdapat empat indikator kesadaran hukum yang masing-masing merupakan suatu tahapan bagi tahapan berikutnya, yaitu penegakan hukum, pemahaman hukum, sikap hukum, dan perilaku hukum. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, yaitu: faktor hukumnya sendiri (UU), faktor penegakan hukum, faktor sarana/fasilitas, faktor kesadaran hukum masyarakat, dan faktor kebudayaan.⁵

Industri garment dan produk garment merupakan salah satu industri yang di prioritaskan untuk dikembangkan karena memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja dalam jumlah cukup besar, dan sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional. Hal ini dapat ditunjukkan melalui perolehan surplus ekspor terhadap impor selama satu dasawarsa terakhir, bahkan saat krisis ekonomi melanda dunia, ITPT Nasional masih dapat mempertahankan surplus perdagangannya dengan nilai tidak kurang dari US\$ 5 Milyar, penyerapan tenaga kerja 1,34 juta jiwa, capaian TKDN hingga 63% dan berkontribusi memenuhi kebutuhan domestik sebesar 46%.⁶

Garment adalah salah satu industri yang ada di Jawa Timur.⁷ Jumlah Industri garment di Jawa Timur pada tahun 2010 mencapai 356 perusahaan garment dan memiliki 31.375 tenaga kerja (belum termasuk industri yang belum terdaftar di Disnaker) dan pada tahun 2013 telah mencapai 713 perusahaan garment.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa pertambahan jumlah perusahaan dalam 3 (tiga) tahun terakhir mencapai 2 (dua) kali lipat. Hal ini berdampak pada pertambahan jumlah

³ Wawancara kepada kepala bidang pengawas ketenaga-kerjaan Propinsi Jawa Timur bapak Roem Hidayat, SH, MM, Prasurevei 28 Februari 2014.

⁴ Saifullah, Sosiologi Hukum, Bandung: Refika Aditama, 2010, hlm 105

⁵ *Ibid*, hlm 105-106.

⁶ Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, Industri Tekstil Dan Produk Tekstil Di Revitalisasi, <http://www.kemenperin.go.id/artikel/60/Industri-Tekstil-Dan-Produk-Tekstil-Di-Revitalisasi>, diakses pada tanggal 19 Maret 2014.

⁷ Berikut ini industri yg ada di Indonesia : Makanan dan minuman;Tembakau;Tekstil; Pakaian jadi; Kulit dan barang dari kulit; Kayu, barang dari kayu, dan anyaman; Kertas dan barang dari kertas; Penerbitan, percetakan, dan reproduksi; Batu bara, minyak dan gas bumi, dan bahan bakar dari nuklir; Kimia dan barang-barang dari bahan kimia;Karet dan barang-barang dari plastik; Barang galian bukan logam;Logam dasar; Barang-barang dari logam dan peralatannya; Mesin dan perlengkapannya;Peralatan kantor, akuntansi, dan pengolahan data; Mesin listrik lainnya dan perlengkapannya; Radio, televisi, dan peralatan komunikasi;Peralatan kedokteran, alat ukur, navigasi, optik, dan jam; Kendaraan bermotor; Alat angkutan lainnya;Furniture dan industri pengolahan lainnya. Sumber data Dinas

⁸ Sumber data Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, Jumlah Perusahaan & Tenaga Kerja 2013

tenaga kerja yang kian meningkat.

Dalam perkembangan Industri garment/tekstil yang semakin meningkat. Pekerja/buruh merupakan sumberdaya yang tidak dapat terlepas dari industri garment. Pekerja/buruh didalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumberdaya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan usaha. Industri garment tidak dapat terlepas dari pekerja/buruh mengingat bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak dapat digantikan oleh mesin seperti halnya industri lain.

Perusahaan garmen adalah salah satu diantara ribuan perusahaan yang menyelenggarakan hubungan kerja. Hubungan kerja tentunya antara pengusaha dengan pekerja dengan menggunakan perjanjian kerja. Pada kesempatan ini penulis akan meneliti Kesadaran Hukum Antara Para Pihak Dalam Pelaksanaan Perjanjiankerja Untuk Waktu Tertentu Di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang. Perusahaan ini terletak di kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumajang Jawa Timur.

Dalam hal pekerja/buruh di perusahaan garmen UD Harmoni Lumajang dapat di kriteriakan sebagai pekerja untuk waktu tertentu (PKWT), hal ini disebabkan karena pekerja dalam perusahaan ini bekerja dalam waktu tertentu yaitu bekerja apabila ada pesanan saja, apabila tidak ada pesanan tidak bekerja.⁹ Perjanjian yang mengikat buruh dan pengusaha adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja dalam perusahaan garment UD Harmoni Lumajang bentuknya tidak tertulis.¹⁰

Sehubungan dengan masalah perjanjian kerja (PKWT) akan menimbulkan soal apabila tidak diperjanjikan terlebih dahulu, perjanjian itu dilakukan secara diam-diam atau perjanjiannya tidak tertulis, perjanjiannya tertulis tetapi tidak ada masa percobaan, pekerja bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk/kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan apabila tidak tertulis maka akan menjadi

⁹ PKWT ini diatur dalam UUK dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hubungan Kerja anta pengusaha dan buruh (PKWT) dalam pekerja musiman diatur dalam Pasal 59 ayat (1) poin c “pekerjaan yang bersifat musiman”; dan BAB III PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, pasal 4 dan 5 KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹⁰ Data ini di peroleh dari Wawancara pada Pengusaha Garment Harmoni Lumajang, Prasurevei Tanggal 1 Februari 2014.

perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Apabila dibuat dengan bahasa Indonesia dan asing, kalau terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku yang bahasa Indonesia. Dan apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu mensyaratkan ada masa percobaan kerja maka batal demi hukum. Ada batasan yang diberikan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dimuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yang memuat (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu memandang diperbolehkan tetapi terdapat batasan-batasan, yaitu perlindungan terhadap buruh, buruh membutuhkan kontinuitas kerja, kerja merupakan hak asasi yang dikandung oleh Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, Undang-Undang HAM, Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), *Universal Declaration of Human Right* (UDHR), dan sebagainya.

Melihat fakta yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian **Kesadaran Hukum Para Pihak Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) Di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang.**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan yang ingin diteliti oleh penulis yaitu sebagai berikut ;

Bagaimana kesadaran hukum pihak pengusaha dan pihak pekerja dalam melaksanakan dalam hal;

- 1) Pemenuhan persyaratan ;
 - (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - (b) pekerjaan yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun;
 - (c) pekerjaan yang bersifat musiman;
 - (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2) mematuhi larangan yaitu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan

kerja.

3) Pelaksanaan kewajiban tentang keharusan perjanjian tertulis.

C. PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang

1.1 Gambaran Umum Tentang Kabupaten Lumajang

Kabupaten Lumajang merupakan salah satu kabupaten yang terletak di provinsi Jawa Timur. Penduduk Kabupaten Lumajang umumnya adalah Suku Jawa dan Suku Madura, dan agama mayoritas adalah Islam. Jumlah pencari kerja pada tahun 2012 tercatat 7.253 orang, yang terdiri dari laki-laki 3.722 orang dan perempuan sebanyak 3.531 orang. Dibandingkan dengan tahun 2011 yang mencapai 2.941 orang, jumlah pencari kerja ini mengalami kenaikan drastis mencapai 146,62 persen. Sedangkan jumlah lowongan yang tersedia untuk tahun 2012 mencapai 6.817 orang.¹¹

1.2 Gambaran Umum UD Harmoni Lumajang

Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang berdiri pada 2000 di Lumajang Jawa Timur dengan Nama UD Harmoni. Pemilik juga selaku komisaris/direktur perusahaan ini adalah Nanang Hervinnus. Perusahaan ini disahkan oleh Notaris Tutiek Setiawan, S.H. Nomor 36 pada tanggal 07 April 2007. Perusahaan ini memproduksi berbagai kebutuhan di bidang sandang seperti jaket, kemeja, polo-shirt, training, hingga seragam sekolah. Perusahaan Garmnet UD Harmoni Lumajang telah berkembang menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia. Adapun seluruh produk yang dihasilkan merupakan komoditas lokal mulai dari Jawa Timur, Lombok, Sulawesi, Kalimantan, Irian. Perusahaan ini terletak di Jalan Panglima Sudirman No. 368 RT 03 RW 08 Kelurahan Tompokersan, Kecamatan Lumajang, Kabupaten Lumaajng, Provinsi Jawa Timur.

Perusahaan ini memiliki 83 orang pekerja/buruh yang terdiri dari pekerja/buruh borongan, pekerja/buruh harian, pekerja/buruh tetap. Pekerja di UD Harmoni Lumajang yang termasuk dalam pekerja borongan adalah di bagian jahit, sedangkan pekerja yang termasuk dalam pekerja harian adalah bagian sablon, bagian finishing, bagian potong. Sedangkan pekerja yang termasuk dalam pekerja tetap adalah pekerja dibagian administrasi, bagian suplesi, bagian pemasaran, dan

¹¹Lumajang dalam angka 2013, <http://lumajangkab.bps.go.id/index.php?hal=tabel&id=4>, diakses tanggal 15 April 2014.

setiap kepala bagian. Berikut tabel klasifikasi pekerja UD Harmoni Lumajang:

Pekerja/buruh borongan dan harian disini termasuk dalam PKWT bersifat musiman sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia: Kep.100/Men/VI/2004 ketentuan PKWT yaitu pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Pekerja borongan di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang akan bekerja apabila ada pesanan, apabila tidak ada pesanan tidak bekerja namun dalam kenyataannya selalu ada pesanan.¹²

2. Kesadaran Hukum Pengusaha dan Pekerja

Dalam penelitian ini untuk mengetahui kesadaran hukum pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang perlu mengetahui terlebih dahulu karakteristik responden, Pemenuhan Persyaratan PKWT, Pematuhan Larangan Mensyaratkan Masa Percobaan Pada PKWT, Pelaksanaan Kewajiban Tentang Keharusan PKWT Tertulis, dan kemudian akan diketahui Kesadaran Hukum Pekerja Dan Pengusaha.

1.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 35 orang responden untuk mengetahui tingkat kesadaran hukum pekerja/buruh bagian produksi di lingkungan perusahaan garment UD Harmoni Lumajang. Berikut tabel karakteristik responden:

Tabel 1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kerja, Status Perkawinan, Lama Kerja, Dan Tingkat Pendidikan

Usia Kerja		Status Perkawinan		Lama Kerja			Pendidikan		
Usia	Frekuensi	Sudah Kawin	Belum Kawin	<3	4-6	>6	SD	SMP	SMA
<25	5	1	4	4	1	-	-	-	5
25-30	20	20	-	5	15	-	-	20	-
30-40	5	4	1	1	4	-	2	3	-
>40	5	5	-	-	-	5	5	-	-
Jumlah	35	30	5	10	20	5	7	23	5

Sumber: Data primer April 2014

Berdasarkan tabel diatas karakteristik responden berdasarkan usia dapat

¹² Wawancara dengan pengusaha, pemilik UD Harmoni Lumajang, tanggal 4 Maret 2014

diketahui bahwa usia responden yang lebih banyak adalah antara 25-30 tahun yaitu 57% atau 20 orang pekerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan mencari pekerja dengan usia produktif yang orientasi kerjanya tinggi.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan status menikah merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu 85,7% atau 30 orang pekerja/buruh, hal ini karena untuk bagian produksi khususnya bagian jahit proses seleksi penerimaan pekerja tidak memandang status pernikahan.

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa 57% atau 20 orang pekerja/buruh di UD Harmoni Lumajang telah bekerja pada umumnya diatas 4 tahun, hal ini menunjukkan sebagian besar pekerja sudah cukup lama bekerja di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan pekerja di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang diatas, terlihat bahwa 65,7% atau 23 orang pekerja/buruh UD Harmoni Lumajang tingkat pendidikannya sampai jenjang SMP, hal ini menunjukkan sebagian besar pekerja tidak berpendidikan tinggi.

1.2 Pemenuhan Persyarat PKWT

Dari hasil kuisisioner dan wawancara akan diketahui bahwa pekerja dan pengusaha mengetahui atau tidak mengenai persyaratan PKWT. Persyaratan tersebut sesuai dengan Pasal 59 ayat (1), yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Kemudian akan diketahui bahwa pengusaha telah memenuhi persyaratan tersebut atau tidak.

Berikut gambaran secara menyeluruh mengenai pengetahuan tentang kriteria pekerja dalam PKWT pada bagian produksi di perusahaan garment UD Harmoni.

Tabel 1.3
Pengetahuan Kriteria PKWT Dan Syarat PKWT

No	Klsifikasi Pekerja	Jumlah Sample	Pengetahuan Kriteria PKWT ¹³		Pengetahuan Syarat PKWT ¹⁴	
			Mengetahui	Tidak Mengetahui	Mengetahui	Tidak Mengetahui
1	Bagian Jahit	25	25	-	-	25
2	Bagian Potong	2	2	-	-	2
3	Bagian Sablon	2	2	-	-	2
4	Bagian <i>Finishing</i>	6	6	-	-	6
Jumlah		35	35	-	-	35

Sumber: Data Primer April 2014

Dari data tabel 1.3 tentang Pengetahuan Kriteria Dan Syarat PKWT diatas, dapat kita ketahui bahwa 100% atau 35 pekerja PKWT di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang tidak mengetahui persyaratan PKWT.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 100% atau 35 orang pekerja/buruh di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang mengetahui termasuk dalam kriteria PKWT, namun pekerja tidak mengetahui masuk dalam kategori PKWT yang mana.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pekerja/buruh di perusahaan ini memiliki pengetahuan hukum yang rendah mengenai pengetahuan kriteria PKWT dan syarat PKWT. Hal ini disebabkan yaitu dengan ketidak tahuan pekerja/buruh pada kaedah atau peraturan yang ada. Buruh tidak mengetahui bahwa mereka para pekerja/buruh dibagian produksi masuk dalam kategori PKWT yang bersifat musiman sebagaimana dalam Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksana PKWT.

Berdasarkan wawancara dengan pengusaha tentang kriteria dan pelaksanaan persyaratan PKWT bahwa diketahui bahwa pengusaha di perusahaan ini memiliki pengetahuan hukum yang sedang, yaitu dengan mengetahui persyaratan PKWT yang ada dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor

¹³ Pekerja/buruh mengetahui atau tidak masuk dalam kriteria PKWT/PKWTT (pegawai kontrak/pegawai tetap).

¹⁴ Mengetahui atau tidak mengenai persyaratan PKWT berikut; (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (b) pekerjaan yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun; (c) pekerjaan yang bersifat musiman; (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan PKWT. Dan pihak pengusaha mengetahui bahwa pekerja/buruh masuk dalam kategori PKWT musiman sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan PKWT.¹⁵

1.3 Pematuhan Larangan Mensyaratkan Masa Percobaan Kerja Pada PKWT

Larangan mensyaratkan diatur dalam Pasal 58 yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dan apabila disyaratkan maka batal demi hukum. Berikut gambaran secara menyeluruh mengenai pemberlakuan masa percobaan pekerja pada bagian produksi di perusahaan garment UD Harmoni.

Tabel 1.4
Pengetahuan Dan Pelaksanaan Masa Percobaan Pada PKWT

No	Klasifikasi Pekerja	Jumlah Sample	Pengetahuan Masa Percobaan ¹⁶		Pelaksanaan masa percobaan pada PKWT ¹⁷	
			Mengetahui	Tidak Mengetahui	Iya	Tidak
1	Bagian Jahit	25	25	-	-	25
2	Bagian Potong	2	2	-	-	2
3	Bagian Sablon	2	1	1	-	2
4	Bagian <i>Finishing</i>	6	4	2	-	6
Jumlah		35	32	-	-	35

Sumber: Data Primer Juni 2014

Dari data tabel 1.4 tentang pengetahuan pekerja tentang masa percobaan dibagian produksi perusahaan garment UD Harmoni Lumajang, diketahui bahwa pekerja di perusahaan ini mengetahui masa percobaan. Hal ini diketahui dari hasil tabel 1.4 tentang pengetahuan masa percobaan pada PKWT yaitu 32 pekerja/buruh menjawab mengetahui masa percobaan. Namun, pekerja/buruh tidak mengetahui larangan mensyaratkan masa percobaan pada PKWT.

Kemudian dalam hal larangan pemberlakuan masa percobaan pada pekerja/buruh PKWT di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang, tidak memberlakukan masa percobaan kerja pada PKWT. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.4 tentang pelaksanaan masa percobaan dalam PKWT Di Bagian Produksi Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang yaitu 100% atau 35 pekerja menjawab tidak ada pemberlakuan masa percobaan.

¹⁵ Hasil wawancara dengan pegusaha perusahaan garment UD Harmoni Lumajang 24 April 2014.

¹⁶ Apakah bapak/ibu mengetahui masa percobaan ? Ya/tidak

¹⁷ Apakah dalam bekerja di berlakukan masa percobaan kerja? Ya/Tidak

Berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan peneliti terhadap pekerja/buruh di bagian produksi, terdapat alasan ketidak tahuan pekerja terhadap ketentuan larangan mensyaratkan masa percobaan pada PKWT.¹⁸

Hasil wawancara tersebut menjelaskan sebab ketidak tahuan mereka (pekerja/buruh) di karenakan tidak pernah mendapatkan pengetahuan mengenai masa percobaan baik dari teman kerja, maupun pengusaha/bos. Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengetahuan masa percobaan pada PKWT pekerja/buruh tergolong rendah. Hal ini berdampak pada kesadaran hukum pekerja/buruh. Dalam hal kesadaran hukum pekerja/buruh yang rendah atau tinggi berdampak pada pelaksanaan hukum. Dalam hal ini pekerja/buruh tidak mengetahui kaedah atau peraturan hukum mengenai masa percobaan, dapat dikatakan bahwa pengetahuan hukum pekerja/buruh rendah.

Kepatuhan pengusaha tentang larangan pemberlakuan masa percobaan dalam PKWT di perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang dapat diketahui melalui jawaban pengusaha pada pertanyaan yang diajukan pada wawancara. Berikut wawancara yang dilakukan kepada pengusaha mengenai pemberlakuan masa percobaan pada PKWT.¹⁹

Dari data hasil wawancara kepada pengusaha tentang masa percobaan dalam PKWT Di bagian produksi perusahaan garment UD Harmoni Lumajang dapat diketahui bahwa pihak pengusaha mengetahui PKWT tidak boleh diberlakukan masa percobaan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dan apabila mensyaratkan masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Kemudian dalam pelaksanaan masa percobaan PKWT di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang, pengusaha tidak mensyaratkan masa percobaan pada pekerja. Hal ini sesuai dengan larangan mensyaratkan masa percobaan kerja Pasal 58 UUK.

1.4 Pelaksanaan Kewajiban Tentang Keharusan PKWT Dibuat Tertulis

Pelaksanaan kewajiban tentang keharusan PKWT tertulis diatur dalam Pasal 57 Undang Undang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin,

¹⁸ Wawancara dengan pekerja bagian produksi pada tanggal 28 Juni 2014.

¹⁹ Hasil wawancara dengan pengusaha perusahaan garment UD Harmoni Lumajang 24 April 2014.

apabila PKWT tidak tertulis maka akan menjadi PKWTT, dan apabila dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pengetahuan hukum pekerja/buruh terhadap bentuk perjanjian di ukur dari dua variabel mengenai bentuk perjanjian kerja yaitu pengetahuan syarat tertulis pada PKWT dan Bentuk Perjanjian di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang. Berikut gambaran secara menyeluruh mengenai pengetahuan tentang bentuk perjanjian kerja pada bagian produksi di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang.

Tabel 1.5
Pengetahuan Tentang Bentuk Perjanjian Kerja

No	Klasifikasi Pekerja	Jumlah Sample	Pengetahuan Syarat Tertulis PKWT ²⁰		Bentuk Perjanjian UD Harmoni Lumajang ²¹	
			Mengetahui	Tidak Mengetahui	Tertulis	Tidak Tertulis
1	Bagian Jahit	25	-	25	-	25
2	Bagian Potong	2	-	2	-	2
3	Bagian Sablon	2	-	2	-	2
4	Bagian <i>Finishing</i>	6	-	6	-	6
Jumlah		35	-	35	-	35

Sumber: Data Primer April 2014

Dari tabel 1.5 diatas dapat diketahui bahwa 100% atau 35 pekerja/buruh tidak mengetahui bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) harus dilakukan secara tertulis sesuai dengan Pasal 57 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian bentuk perjanjian di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang khususnya di bagian produksi adalah tidak tertulis, sebagaimana jawaban 35 orang responden yang mengatakan bahwa bentuk perjanjian yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja adalah tidak tertulis.

Hasil wawancara mendalam tentang pengetahuan keharusan tertulis dalam PKWT dan bentuk perjanjian menyebutkan bahwa pekerja tidak mengetahui tentang keharusan tertulis dalam PKWT dan bentuk perjanjian di perusahaan garment UD Harmoni adalah secara lisan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan pekerja/buruh tentang bentuk perjanjian kerja tergolong rendah, hal

²⁰ Apakah bapak/ibu mengetahui PKWT harus tertulis sesuai dengan pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? Ya/tidak

²¹ Bagaimana bentuk perjanjian kerja bapak/ibu dengan pengusaha? Tertulis/ tidak

ini dapat mempengaruhi kesadaran hukum pekerja.²²

Pengetahuan hukum pengusaha terhadap bentuk perjanjian di ukur dari pertanyaan mengenai bentuk perjanjian kerja. Bentuk perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh pada bagian produksi di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang adalah tidak tertulis.²³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa pengusaha tidak mengetahui ketentuan PKWT harus tertulis sesuai dengan pasal 57 UUK. Dan diketahui bahwa pengusaha memberlakukan perjanjian kerja secara lisan/tidak tertulis kepada seluruh pekerja/buruhnya baik yang PKWT maupun yang PKWTT. Pemberlakuan perjanjian secara lisan dalam PKWT tidak diperbolehkan sebagaimana diatur dalam Pasal 57 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila di lakukan secara lisan maka akan menjadi PKWTT.

Alasan diberlakukannya perjanjian secara lisan oleh pengusaha karena perjanjian yang diperjanjikan adalah perjanjian borongan. Padahal perjanjian borongan disini termasuk dalam perjanjian PKWT, maka harus dilakukan secara tertulis. Dalam hal ini pengusaha tidak mengetahui bahwa perjanjian borongan yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja bagian produksi merupakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sehingga harus dilakukan secara tertulis sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁴

1.5 Kesadaran Hukum Pihak Pekerja Dan Pengusaha dalam Pelaksanaan PKWT Di UD Harmoni

Kesadaran hukum para pihak dalam pelaksanaan PKWT di Perusahaan garment UD Harmoni Lumajang akan terungkap melalui 4 (empat) indikator yang diungkapkan oleh Soerjono soekanto yang masing-masing merupakan suatu tahapan bagi tahapan berikutnya, yaitu pengetahuan hukum, pemahaman hukum, sikap hukum, dan pola perilaku hukum.

Tolak Ukur Kesadaran Hukum

Kesadaran hukum rendah, apabila pengetahuan hukum rendah yaitu tidak mengetahui peraturan/kaedah hukum yang berlaku, pemahaman hukum rendah

²² Data Primer April 2014

²³ Wawancara dengan Pengusaha Garment UD Harmoni Lumajang, Pada tanggal 24 April 2014.

²⁴ Analisis berdasarkan wawancara dengan pengusaha, tanggal 24 April 2014.

yaitu tidak paham terhadap kaidah/peraturan yang berlaku, sikap hukum yang rendah yaitu tidak patuhnya terhadap peraturan yang berlaku, dan pola perilaku hukum yang melanggar kaedah/peraturan hukum yang berlaku.

Kesadaran hukum sedang apabila pengetahuan hukumnya sedang yaitu mengetahui kaedah/peraturan hukum yang berlaku, namun pemahaman hukumnya sedang yaitu tidak terlalu paham terhadap peraturan hukum yang berlaku, dan sikap hukum yang tidak patuh terhadap kaedah/peraturan hukum yang berlaku sebab mengetahui peraturan hukum tapi tidak paham terhadap peraturan huku tersebut, pola perilaku hukum sedang yaitu melanggar hukum atau tidak patuh terhadap kaedah/peraturan hukum yang berlaku.

Kesadaran hukum tinggi apabila pengetahuan hukum tinggi yaitu mengetahui norma/nilai yang berlaku, pemahaman hukum tinggi yaitu paham terhadap kaedah/peraturan hukum yang berlaku, sikap hukum yang patuh terhadap kaedah/peraturan hukum yang berlaku, dan pola perilaku hukum yang tinggi yaitu tertib terhadap kaedah/peraturan hukum yang berlaku.

Menurut Soerjono Soekanto “Kesadaran hukum yang tinggi mengakibatkan warga masyarakat mematuhi ketentuan hukum yang berlaku. Sebaliknya, apabila kesadaran hukum sangat rendah, maka derajat kepatuhan terhadap hukum juga tidak tinggi.”²⁵

Pengetahuan Hukum

Berdasarkan wawancara mendalam mengenai peraturan perburuhan dan pengetahuan peraturan pelaksana PKWT terhadap pekerja di perusahaan garment UD Harmoni diketahui bahwa pekerja tidak mengetahui Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan aturan pelaksana Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia: Kep.100/Men/VI/2004 ketentuan PKWT. Hal ini disebabkan karena pekerja tidak berpendidikan tinggi, dan juga tidak ada yang memberi pengetahuan tentang ketenagakerjaan sehingga pekerja disini buta terhadap hukum.²⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengusaha mengenai peraturan yang berlaku untuk ketenagakerjaan pada umumnya dan peraturan pelaksanaannya diketahui bahwa pengusaha mengetahui adanya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pernah membaca sekilas mengenai

²⁵ Soerjono Soekanto, *Beberapa Aspek Sosio Yuridis Masyarakat*, Bandung: Alumni, 1983, hlm 121.

²⁶ Data Primer April 2014

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan PKWT. Pengusaha mengetahui bahwa ada pengaturan PKWTT dan PKWT di UUK, namun pengusaha tidak mengetahui adanya ketentuan yang mengatur PKWT yang sesuai dengan pekerja/buruh di perusahaanya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa pengusaha memiliki pengetahuan hukum yang sedang, sebab pengusaha mengetahui UUK dan Peraturan pelaksana PKWT.²⁷

Pemahaman Hukum

Berdasarkan tabel 1.4 dan 1.5 menunjukkan bahwa pekerja tidak mengetahui masa percobaan dalam PKWT dan tidak mengetahui PKWT harus dilakukan secara tertulis sesuai dengan Pasal 57 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila seseorang tidak memiliki pengetahuan hukum maka orang tersebut tidak memiliki pemahaman hukum. Hal ini karena pemahaman hukum berada diatas satu tingkat di atas pengetahuan hukum.²⁸ Orang itu dapat memahami hukum apabila orang itu mengetahui terlebih dahulu kaedah/peraturan hukumnya, apabila orang tersebut tidak mengetahui bagaimana orang tersebut paham.²⁹ Maka dari itu pemahaman hukum tidak dapat terlepas dari pengetahuan hukum.

Dari wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti terhadap pekerja/buruh di bagian produksi UD Harmoni Lumajang mengenai pemahaman terhadap peraturan/kaedah hukum perburuhan, menunjukkan bahwa pekerja di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang memiliki pemahaman hukum yang rendah karena faktor rendahnya pengetahuan hukum pekerja/buruh terhadap peraturan/kaedah hukum yang berlaku, selain itu juga karena tidak ada yang memberi pengetahuan hukum baik melalui pemberitahuan oleh pengusaha, sosialisasi atau peyuluhan hukum.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara tentang klasifikasi pekerja dalam PKWT dapat diketahui bahwa pengusaha atau pemilik perusahaan garment UD Harmoni Lumajang mengetahui persyaratan PKWT. Namun, pengusaha masih belum memahami bahwa bisnis yang dijalani termasuk dalam PKWT bersifat musiman. Pengusaha paham setelah peneliti menerangkan bahwa bisnisnya termasuk dalam

²⁷ Data Primer April 2014

²⁸ Saifullah, **Sosiologi Hukum**, Bandung: Refika Aditama, 2010, hlm 105

²⁹ Pendapat Dosen FH UB Ummu Hilmi,SH,MH, pada tanggal 5 May 2014

³⁰ Hasil wawancara dengan pekerja di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang 24 April 2014

PKWT musiman.³¹

Sikap Hukum

Berdasarkan pada tabel 1.4, 1.5 menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan hukum para pekerja/buruh rendah. Sedangkan pemahaman hukum pekerja/buruh dapat dikatakan rendah, hal ini berdasarkan penjelasan Pemahaman Hukum Pekerja Pada Bagian Produksi Di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang.

Berdasarkan hal di atas tersebut, maka berdampak pada sikap hukum pekerja yaitu tidak patuh pada hukum dan bersikap pasrah terhadap haknya/ tidak menuntut haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dari hasil wawancara dengan pekerja tentang sikap hukum pekerja dapat diketahui bahwa pekerja/buruh bersifat patuh terhadap kaedah hukum atau peraturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku apabila pekerja/buruh itu mengetahui peraturan/kaedah hukum yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan hukum sangat berpengaruh terhadap sikap hukum seorang pekerja/buruh. Apabila seseorang tidak memiliki pengetahuan hukum maka orang tersebut tidak memiliki pemahaman hukum, hal ini berdampak pada sikap hukum yaitu sikap tidak patuh pada hukum.³²

Sikap Hukum Pengusaha

Sikap hukum pengusaha terungkap setelah mengetahui pengetahuan hukum, dan pemahaman hukum pengusaha tentang peraturan yang berlaku untuk ketenagakerjaan. Berdasarkan data yang peneliti peroleh, pengusaha memiliki pengetahuan hukum yang sedang dan memiliki pemahaman hukum yang sedang pula.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh, pihak pengusaha memilih sikap hukum yang rendah sebab, pengusaha dalam hal ini bersikap tidak patuh pada peraturan/kaedah hukum yang ada.³³ Selain itu, pengusaha juga tidak melaksanakan keharusan PKWT dibuat secara tertulis.³⁴

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa sikap pengusaha adalah tidak patuh terhadap peraturan perburuhan baik UUK maupun peraturan pelaksana PKWT. Sikap pengusaha tidak patuh pada peraturan/kaedah hukum karena peraturan tersebut tidak menguntungkan pihaknya. Selain itu pihak pengusaha beralasan

³¹ Wawancara mendalam dengan pengusaha pada tanggal 24 April 2004.

³² Hasil wawancara dengan pekerja di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang tanggal 24 April 2014

³³ Wawancara mendalam dengan pengusaha pada tanggal 24 April 2014.

³⁴ *Ibid*,

bahwa ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan PKWT tidak mengatur tentang usahanya, padahal dalam peraturan tersebut telah jelas bahwa usaha yang dijalankan masuk dalam kriteria peraturan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa sikap hukum pengusaha rendah. Sikap hukum terwujud apabila indikator pengetahuan hukum tinggi, pemahaman hukum yang tinggi, kemudian akan berdampak pada sikap hukum yang patuh.

Pola Perilaku Hukum

Pola perilaku hukum pekerja pada bagian produksi di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang tidak dapat terlepas dari pengetahuan hukum, pemahaman hukum dan sikap hukum pekerja/buruh terhadap Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan PKWT.

Dari hasil wawancara dengan pekerja/buruh dikatakan bahwa pekerja di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang memiliki pola perilaku hukum yang bagus yaitu taat/patuh terhadap hukum. Dengan pola perilaku hukum yang demikian dapat di indikasikan bahwa pekerja disini memiliki kesadaran hukum yang tinggi. Sebab Kesadaran hukum terwujud apabila terpenuhinya indikator pengetahuan hukumnya, pemahaman hukum, sikap hukum dan pola perilaku hukum.³⁵

Berdasarkan data yang peneliti peroleh, pengetahuan pengusaha sedang, pemahaman hukum juga sedang, namun sikap hukum pengusaha tidak patuh terhadap peraturan hukum. Dari data diatas dapat dilihat bahwa pola perilaku hukum pihak pengusaha adalah tidak taat terhadap hukum meskipun pengusaha mengetahui peraturan hukum dan memahaminya. Dari data diatas dapat diketahui bahwa kesadaran hukum pengusaha tergolong rendah.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Kesadaran hukum pengusaha tergolong sedang, karena pengusaha mengetahui ketentuan persyaratan PKWT bersifat musiman, mengetahui larangan

³⁵ Hasil wawancara dengan pekerja di perusahaan garment UD Harmoni Lumajang, tanggal 24 April 2014.

mensyaratkan masa percobaan kerja pada PKWT, tidak mengetahui ketentuan PKWT harus tertulis sesuai dengan Pasal 57 UUK, dan pemahaman pengusaha cukup baik yaitu dengan mengerti, memahami persyaratan PKWT yang bersifat musiman, memahami larangan mensyaratkan masa percobaan kerja pada PKWT, tetapi sikap hukum pengusaha tidak patuh terhadap peraturan/kaidah yang berlaku yaitu tidak melaksanakan ketentuan dalam PKWT, tidak melaksanakan ketentuan PKWT musiman yaitu melanggar ketentuan pasal 5,6,7 KEP/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan PKWT, tidak melaksanakan kewajiban PKWT dibuat secara tertulis sesuai dengan pasal 57UUK, tidak memberlakukan masa percobaan kerja pada PKWT, dan pola perilaku hukum pengusaha, menyimpangi hukum atau tidak sesuai dengan peraturan/kaidah yang berlaku.

Sedangkan kesadaran hukum pekerja tergolong rendah, sebab pengetahuan hukum pekerja rendah yaitu tidak mengerti peraturan/kaidah hukum, pemahaman pekerja rendah yaitu tidak memahami peraturan/kaidah yang berlaku, sikap pekerja yaitu pasrah terhadap keadaan, menerima apa adanya, tidak memikirkan haknya sesuai dengan UUK, tidak berusaha memenuhi haknya, dan pola perilaku hukum pekerja menyimpangi kaidah/peraturan yang berlaku.

2. Saran

Menginagat pengusaha memiliki kesadaran hukum sedang dan pekerja/buruh memiliki kesadaran hukum yang rendah karena pengetahuan hukum yang rendah, pemahaman hukum rendah, dan sikap hukum yang patuh terhadap kaidah/peraturan hukum.

Pihak pengusaha hendaknya mematuhi kewajiban PKWT harus dibuat secara tertulis, mematuhi persyaratan PKWT yang bersifat musiman sebagaimana diatur dalam UUK dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan PKWT.

Pihak pekerja hendaknya lebih aktif dalam mencari hak dan kewajibannya sebagai diatur dalam UUK, baik melalui lembaga bantuan hukum, Serikat Pekerja, dan lembaga lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Saifullah, 2010, **Sosiologi Hukum**, Bandung: Refika Aditama.
Soerjono Soekanto, 1983, **Beberapa Aspek Sosio Yuridis Masyarakat**, Bandung: Alumni.

Undang-Undang

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi RI Nomor
KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu

Internet

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, Industri Tekstil Dan
Produk Tekstil Di Revitalisasi, [http://www.kemenperin.go.id/artikel/60/Industri-
Tekstil-Dan-Produk-Tekstil-Di-Revitalisasi](http://www.kemenperin.go.id/artikel/60/Industri-Tekstil-Dan-Produk-Tekstil-Di-Revitalisasi), diakses pada tanggal 19 Maret 2014.

Lumajang dalam angka 2013, <http://lumajangkab.bps.go.id/>, diakses
tanggal 15 April 2014.

Data Primer

Wawancara kepada kepala bidang pengawas ketenaga-kerjaan Propinsi Jawa Timur bapak Roem Hidayat, SH, MM, Prasurvei 28 Februari 2014.

Sumber data Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, Jumlah Perusahaan & Tenaga Kerja 2013

Wawancara pada Pengusaha Garment Harmoni Lumajang, Prasurvei Tanggal 1 Februari 2014.

Hasil wawancara dengan Pekerja Garment UD Harmoni Lumajang, pada 24 April 2014.

Wawancara dengan pegusaha perusahaan garment UD Harmoni Lumajang 24 April 2014.

Wawancara dengan pekerja bagian produksi pada tanggal 28 Juni 2014.

Data Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, 2013.