

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA TENAGA KERJA KONTRAK DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN JEMBER (STUDI SURAT PERJANJIAN MELAKSANAKAN PEKERJAANNOMOR 800/483/412/2013)

Oleh : Alfian Fardiansyah, NIM : 0910111038
Pembimbing H. Sulistio Adiwianto, S.H., M.H.
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember
Jl. Karimata No.49 Jember 68121
Email : www.unmuhjember.ac.id

Abstrak

Terkait dengan tenaga kerja kontrak tersebut, salah satu tenaga kerja kontrak khususnya di Kabupaten Jember adalah tenaga kontrak di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor yang disediakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Berdasarkan perjanjian melaksanakan pekerjaan di Dinas Perhubungan disebutkan bahwa, Pengangkatan dan pemberhentian karyawan kontrak dengan menggunakan mekanisme kontrak kerja dalam jangka waktu 1 (satu) tahun. Berdasarkan latar belakang di atas, menarik untuk dikaji dalam suatu penulisan hukum menyangkut mekanisme pemberhentian dan pengangkatan tenaga kerja kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember dalam Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja Kontrak, Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

Pendahuluan

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa

diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) macam Pekerja yaitu Pekerja Kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT

(Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut Pekerja PKWT, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya.

Secara aturan hukum tidak mengatur Eksplisit mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status Pekerja dari Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak adalah sama saja dengan penurunan status. Penurunan status Pekerja dari Tetap menjadi Kontrak adalah masuk kategori PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak dari Perusahaan dan dalam satu waktu yang sama Pengusaha mengangkat Pekerja (Tetap) tersebut menjadi Pekerja Kontrak. Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 yang menyatakan : Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh Pekerja Kontrak adalah Pekerja Kontrak harus memiliki/mendapatkan Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja yang bersangkutan. Ketentuan Umum PKWT Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan, Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan, Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Terkait dengan tenaga kerja kontrak tersebut, salah satu tenaga kerja kontrak khususnya di Kabupaten Jember adalah tenaga kontrak di UPT Pengujian Kendaraan Bermotor yang disediakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Berdasarkan perjanjian melaksanakan pekerjaan di Dinas Perhubungan disebutkan bahwa, Pengangkatan dan pemberhentian karyawan kontrak dengan menggunakan mekanisme kontrak kerja dalam jangka waktu 1 (satu) tahun. Berdasarkan latar belakang di atas, menarik untuk dikaji dalam suatu penulisan hukum menyangkut mekanisme pemberhentian dan pengangkatan tenaga kerja kontrak di Dinas Perhubungan

Kabupaten Jember dalam Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013

Rumusan masalah yang diangkat dalam penulisan jurnal hukum ini adalah : (1) apakah pengangkatan tenaga kerja kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ? dan (2) bagaimana akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Pembahasan

1. Pengangkatan Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember Menurut Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebelum menguraikan apakah pengangkatan tenaga kerja kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada baiknya penyusun menguraikan terlebih dahulu mengenai kedudukan surat perjanjian melaksanakan pekerjaan yang dibuat oleh Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Jember. Dalam hukum perdata, setiap orang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum perjanjian apabila telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur

dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyatakan syarat perjanjian sebagai berikut :

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

Dalam kaitannya dengan syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas dikaitkan dengan Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian melaksanakan kerja tersebut baik oleh pihak pertama maupu pihak kedua,

yang bersepakat untuk melaksanakan perjanjian kerja tersebut berikut hak dan kewajiban dalam perjanjian tersebut.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, hal ini ditandai dengan adanya kecakapan baik pihak pertama maupun pihak kedua dalam melaksanakan perjanjian dan hal ini sudah memnuhi syarat karena masing-masing pihak sudah dewasa dan cakap menurut ketentuan hukum yang berlaku
3. Suatu hal tertentu, ditandai dengan adanya hak-hak dan kewajiban-kewajiban tertentu untuk melaksanakan pekerjaan
4. Suatu sebab yang halal, ditandai dengan adanya hal yang positif, dalam arti sesuai dengan kepatutan dalam masyarakat bahwa pihak pertama sebagai pihak atasan yang memberikan pekerjaan sedangkan pihak kedua sebagai pihak bawahan dalam hubungan kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, jelas bahwasanya Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013 merupakan wujud perjanjian keperdataan antara Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sebagai pihak pertama dengan Pasnawari Risky Praptono sebagai pihak kedua. Dalam hal ini keberadaan surat perjanjian tersebut sudah sah menurut hukum khususnya hukum perdata, karena sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Namun demikian bila dianalisis

lebih mendalam ketentuan atau klausula di surat melaksanakan pekerjaan tersebut antara satu ketentuan dengan ketentuan yang lain bersifat kontradiktif, karena kurang memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak tersebut.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum kontrak merupakan salah satu bidang yang wajib mendapatkan perlindungan pemerintah walaupun merupakan bagian dari hukum perikatan yang bebas menentukan substansi, namun tetap tidak boleh bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan. Kontrak

atau perjanjian ini merupakan suatu peristiwa hukum dimana seseorang berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.¹⁾ Pekerja kontrak di Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003) memberikan perlindungan terhadap tenaga kontrak. Pekerja kontrak harus berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.²⁾

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam pasal 57 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003, ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya perjanjian kontrak kerja. Perkerja kontrak tidak hanya bekerja pada perusahaan tetapi juga pada instansi pemerintah. Demikian halnya dengan tenaga kerja kontrak yang bekerja di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Jember sebagaimana kajian dalam pembahasan ini tertuang dalam Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan. Pihak pertama dalam perjanjian tersebut adalah pihak Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Jember

sedangkan pihak kedua adalah tenaga kerja kontrak yang bersangkutan. Dalam perjanjian tersebut pihak pertama dan pihak kedua sepakat mengadakan perjanjian melaksanakan pekerjaan sebagai tenaga kerja sukwan dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1, menyatakan bahwa :

- a) Pihak Kedua wajib menaati perintah Pihak Pertama atau Pejabat yang ditunjuk ;
- b) Pihak Pertama bersedia memberikan honorarium sebesar Rp.300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah) dan Pihak Kedua sanggup menerima ketetapan honorarium tersebut.

Pasal 2, menyatakan bahwa :

- 1) Pihak kedua bersedia untuk ditempatkan bekerja dimana saja sebagai tenaga kerja sukwan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember untuk jangka 12 (dua belas) bulan terhitung sejak tanggal Januari sampai dengan Desember dengan status sebagai pekerja lepas kontrak waktu tertentu ;
- 2) Pihak Kedua tidak akan menuntut untuk diangkat menjadi tenaga Rollstat atau PNS ;
- 3) Pihak kedua tidak akan menuntut uang pesangon atau imbalan dalam bentuk apapun dari Pihak pertama apabila hubungan kerja berakhir atau terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ;
- 4) Pihak Kedua dapat mengikuti ujian penyaringan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang

¹⁾ Ahmadi Miru, 2008, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Rajawali Pers, hlm.2

²⁾ Iman Soepomo, 1994, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, hlm.51

diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Jember sesuai dengan ketentuan yang berlaku ;

- 5) Batas usia kerja bagi pihak kedua adalah 56 tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi ;
- 6) Pihak kedua tidak diperbolehkan untuk memindahtangankan Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan ini kepada pihak lain tanpa sepengetahuan pihak pertama.

Pasal 3, menyatakan bahwa :

- 1) Hubungan Kerja berakhir apabila :
 - a) Pihak Kedua diberhentikan sebagai akibat diberlakukannya peraturan perundangan yang berlaku ;
 - b) Pihak Kedua berhenti atas permintaan sendiri ;
 - c) Pihak Kedua tidak cakap dalam melaksanakan tugas pekerjaan ;
 - d) Pihak Kedua melakukan pelanggaran peraturan perundangan yang berlaku
 - e) Pihak Kedua melakukan pelanggaran tata tertib dan indisipliner ;
 - f) Pihak Kedua sakit sehingga berakibat tidak mampu bekerja lagi ;
 - g) Pihak Kedua telah berusia 56 tahun.
- 2) Hubungan Kerja berakhir dan Pihak Pertama berkewajiban memberikan pesangon tiga kali honorarium apabila :
 - a) Pihak Kedua meninggal dunia sebelum berakhirnya masa perjanjian melaksanakan pekerjaan ;
 - b) Pihak Kedua memasuki usia 56 tahun
- 3) Hubungan Kerja berakhir

- a) Pihak yang satu mempunyai tanggungan yang belum diberikan kepada pihak yang lain ;

- b) Pihak yang satu mempunyai pinjaman hutang yang belum dikembalikan atau dibayarkan kepada pihak yang lain.

Berdasarkan uraian dalam pasal-pasal di Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan antara Dinas Perhubungan dan pihak Tenaga Kerja Sukwan atau kontrak tersebut sebenarnya sangat banyak ketimpangan yang terjadi, yang hanya lebih menguntungkan salah satu pihak namun di sisi yang lain banyak memberikan kerugian, khususnya bagi Tenaga Kerja Sukwan atau kontrak, selain masih banyak pasal-pasal yang bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, secara hukum dikenal 2 (dua) macam Pekerja yaitu Pekerja Kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut Pekerja PKWT, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal

tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 yang menyatakan : Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh Pekerja Kontrak adalah Pekerja Kontrak harus memiliki/mendapatkan Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja yang bersangkutan.

Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan, Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pasal 59 ayat (6) yang menyatakan, Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Kenyataannya dalam perjanjian Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan antara

Pihak pertama yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Jember dan pihak kedua yaitu tenaga kerja kontrak ada beberapa diantaranya yang berkerja sebagai tenaga kerja kontrak lebih dari 18 tahun (sejak tahun 1997 sampai sekarang), sehingga hal tersebut bertentangan dengan Pasal 59 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain masa atau jangka waktu tersebut masalah lainnya adalah masalah gaji yang jauh dari memenuhi syarat, yaitu sejumlah Rp.300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah) padahal Upah Minimum Propinsi Jawa Timur untuk tahun 2014 adalah sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) per bulan dan Upah minimum Kabupaten Jember untuk tahun 2014 adalah sebesar Rp. 1.270.000,- (Satu Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah) per bulan. Dengan adanya gaji yang minim tersebut mencerminkan rendahnya kesejahteraan bagi pegawai Sukwan atau tenaga kerja kontrak, terlebih lagi ada ketentuan pasal dalam perjanjian tersebut yang menyebutkan bahwa Pihak kedua tidak akan menuntut uang pesangon atau imbalan dalam bentuk apapun dari Pihak pertama apabila hubungan kerja berakhir atau terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga mencerminkan buruknya sistem kesejahteraan bagi tenaga kerja kontrak yang tidak sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain kedua hal tersebut di atas apabila dikaji lebih jauh banyak ketentuan dalam perjanjian tersebut yang tidak mencerminkan perlindungan terhadap pekerja

kontrak, sehingga lebih bersifat menguntungkan salah satu pihak yaitu pihak pemberi kerja dan sedikit banyak merugikan bagi pihak yang lain khususnya tenaga kerja kontrak. Namun demikian berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada tenaga kerja kontrak yang bersangkutan, mereka umumnya bangga bisa bekerja pada instansi pemerintahan dan berharap bahwa suatu ketika mereka akan diangkat sebagai pekerja tetap bahkan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Pekerja kontrak waktu tertentu yang berada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember bertentangan dengan pasal 59 ayat (1) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, dimana pekerja kontrak waktu yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember rata-rata sudah bekerja selama 5 tahun bahkan 18 tahun lebih dimana pekerja kontrak waktu tertentu ini masih dibutuhkan karena pekerja kontrak waktu tertentu mengerjakan apa yang tidak dapat dilaksanakan oleh pegawai yang bekerja disana. Pekerja kontrak waktu tertentu ini sumber pengupahannya berasal dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah)/APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara). Dalam pemberhentian dua orang pekerja kontrak ini didalam masa kerjanya tidak melakukan masa percobaan kerja atau magang. Sesuai yang dijelaskan dalam perjanjian tentang batas usia pensiun dan penghargaan tenaga sukwan dilingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Jember diberhentikan secara terhormat dengan alasan telah memasuki batas usia pensiun yakni umur 56 tahun.

Abila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sesuai dengan pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Jember bali tidak ada kewajiban dari pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut untuk mengganti kerugian. Dimana ketentuan tersebut tidak ada dalam Perjanjian yang dibuat oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Jember yang diberikan kepada pekerja kontrak.

Pekerja adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada ketentuan Pasal 27 (1) dan ayat (2), Pasal 28 D ayat (1), dan ayat (2), Undang Undang Dasar 1945. Pasal 27 (1) UUD'45, yaitu segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pasal 27 ayat (2) UUD'45, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan

dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD'45, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2) UUD'45, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh konstitusi dalam UUD 1945. Di bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada Undang Undang No.13 Tahun 2003, Undang Undang No.2 Tahun 2004 dan Undang Undang No.21 Tahun 2000, beserta peraturan pelaksanaannya.

Kepastian hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Pekerja di Indonesia sudah jelas payung hukumnya. Di Indonesia, keberadaan pekerja kontrak telah dikukuhkan secara yuridis melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja, istilah tenaga kerja kontrak, pekerja kontrak, kontrak kerja maupun sistem kerja kontrak yang umum dipergunakan dalam praktik oleh Pasal 56 sampai 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebut dengan nama Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT). Pengaturan lebih lanjut PKWT dijabarkan lebih lanjut di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Republik Indonesia Nomor (selanjutnya disingkat Kepmenakertrans No.KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja mutlak diperlukan mengingat ketidakseimbangan hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari Undang Undang Dasar Tahun 1945, telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain : Perlindungan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) ; Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) ; dan upah yang layak serta tabungan pensiun. Dalam praktik pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu hak-hak tersebut merupakan sesuatu yang sangat mahal untuk didapat oleh para pekerja, karena status pekerja yang belum pasti dengan waktu kerja antara 6 bulan, 1 tahun atau 2 tahun.

Suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut memenuhi 4 (empat) syarat perjanjian kerja, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari: Ada unsur *work* atau pekerjaan; Adanya unsur *service* atau pelayanan; Adanya unsur *time* atau waktu tertentu; Adanya unsur *pay* atau upah. Hal tersebut semuanya dipersiapkan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang para pihak. Pada saat ini telah

banyak perusahaan di Indonesia menggunakan pekerja waktu tertentu dalam menjalankan aktivitas-aktivitas perusahaan dan dalam hubungan kerjanya juga menggunakan perjanjian kerja.

Dalam praktek sehari-hari, Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) selama ini diakui lebih banyak merugikan hak pekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Pekerja Waktu Tertentu (PKWT). Jikapun ada, barangkali Permen Tenaga Kerja No.2 Tahun 1993 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengatur secara terbatas.

Sedangkan jiwa dari hukum ketenagakerjaan menganut azas persamaan hak dan tidak mengenal diskriminasi, tidak membedakan antara tenaga kerja pria dan wanita, melainkan mempunyai kedudukan hak dan kewajiban yang sama termasuk hak atas upah (untuk pekerjaan yang sama nilainya). Hal ini sesuai argumen bahwa pada hakikatnya keberadaan hukum adalah untuk menyelesaikan benturan kepentingan antar sesama manusia (*conflict of human interest*) yang terjadi dimasyarakat melalui proses distribusi keadilan (*dispensing justice*). Dalam praktik hubungan hukum melakukan pekerjaan, selainnya dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, juga dapat dilakukan melalui perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa dan perjanjian pemborongan pekerjaan (Pasal 1601 [KUH](#)

Perdata). Praktik perjanjian melakukan pekerjaan yang dilakukan antara PPK dengan tenaga tidak tetap dalam suatu instansi, akhir-akhir ini memang muncul dan berkembang dengan adanya posting dana untuk suatu jabatan lepas yang dialokasikan pada suatu kegiatan di suatu instansi/unit kerja.

Walaupun demikian, pengaturan Pekerja Waktu Tertentu dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 belum dapat menjawab semua permasalahan Pekerja Waktu Tertentu, namun setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan masalah apabila terjadi permasalahan. Pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja di dalam ketentuan sebagai bentuk mewujudkan kesejahteraan merupakan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya mengandung dua unsur yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Pada perlindungan hukum preventif, tujuannya adalah menghindari sengketa. Salah satu wujudnya adalah dengan peran serta masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan yang belum disahkan atau melalui dengar pendapat untuk mencegah terjadinya sengketa. Dalam perlindungan hukum yang bersifat preventif, sangat penting peran dari pegawai pengawas perburuhan/ketenagakerjaan. Pengawasan perburuhan diatur lebih lanjut dalam Pasal 176

sampai dengan Pasal 181 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

Pengaturannya masih bersifat umum dan akan dijabarkan lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan. Dalam praktek ketenagakerjaan belakangan ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem pekerja kontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena dianggap lebih efisien dan menguntungkan bagi perusahaan. Tetapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut banyak terjadi pelanggaran terhadap penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan lainnya, sehingga merugikan dan menghilangkan hak-hak pekerja/buruh.

Perkembangan perekonomian dan dunia bisnis semakin pesat dan dapat berubah dengan intensitas yang cukup tinggi, dimana hal tersebut dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Pimpinan perusahaan harus mengikuti perkembangan zaman dan perubahan yang terjadi pada segala aspek di lingkungan perusahaan sehingga mampu mempertahankan kelangsungan perusahaan. Menyikapi perkembangan tersebut, perusahaan selalu menerapkan kebijakan-kebijakan yang dianggap dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Suatu perusahaan akan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Untuk menekan biaya tersebut

dapat dilakukan melalui komponen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Dalam arti lain, ada kebijakan yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerjanya untuk melakukan efisiensi biaya. Salah satu praktek yang banyak terjadi adalah penggunaan status pekerja kontrak bagi karyawan perusahaan, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan diterbitkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan bentuk usaha pemerintah agar pembangunan ketenagakerjaan dapat diatur dengan tegas sehingga nasib dan kesejahteraan para tenaga kerja dapat berjalan sesuai apa yang dicita-citakan oleh Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan ketenagakerjaan ini pada saat yang bersamaan juga diharapkan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Pada prakteknya, banyak permasalahan mengenai status pekerja kontrak, seperti dampak dari diberlakukannya sistem pekerja kontrak dalam praktek hubungan kerja kontrak membawa efek fragmentatif, degradatif, diskriminatif dan eksploitatif terhadap pekerja. Hal tersebut terjadi karena perbedaan penafsiran dan berbagai pelanggaran terhadap Undang-Undang dan peraturan pelaksanaan hubungan kerja kontrak di tengah semakin lemahnya kompetensi, peran dan fungsi pengawasan oleh Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi)

Adanya pekerja kontrak merupakan hal yang menguntungkan bagi perusahaan, tetapi tidak demikian dengan para pekerjanya yang selama ini lebih banyak merasa dirugikan, karena perjanjian kerja dalam bentuk tidak tetap/kontrak atau yang dikenal dengan sebutan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Namun pada prakteknya terjadi pelanggaran-pelanggaran dimana *recruitment* karyawan dilakukan dengan melakukan masa percobaan dan dilanjutkan dengan kontrak. Hal ini tentu saja bertentangan dengan aturan yang ada.

Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, di mana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Karena isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan.

Salah satu kewenangan yang didelegasikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mendapatkan aparatur yang baik dan handal guna

mewujudkan pemerintahan yang berdaulat adalah dalam urusan kepegawaian, dimana pemerintah daerah dapat mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai baik berstatus pegawai negeri maupun bukan pegawai negeri. Pegawai memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan karena pegawai yang akan memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai yang akan membantu pemerintah di dalam setiap program-program kerja yang telah direncanakan setiap tahunnya dan pegawai merupakan bagian dari pemerintah yang akan menjalankan pemerintahan. Kedudukan seseorang sebagai pegawai secara yuridis formal harus ditetapkan melalui SK Pengangkatan sebagai pegawai.

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Tenaga honorer atau yang sejenis yang dimaksud, termasuk guru bantu, guru honorer, guru wiyata bhakti, pegawai honorer, pegawai kontrak, pegawai tidak tetap, dan lain-lain yang sejenis dengan itu yang bertugas di bawah naungan instansi pemerintah yang digaji dari APBN/APBD.

Dalam perspektif Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian tenaga honorer adalah : Seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi

Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Dengan demikian, dalam kaitannya dengan skripsi yang dikaji oleh peneliti dalam Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/ 2013, bahwasanya Kepala Dinas dalam hal ini tidak diperkenankan untuk mengangkat atau menerima tenaga kerja kontrak, sehingga hal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Pengangkatan pegawai tidak tetap diserahkan pada kebutuhan dari masing-masing instansi namun sejak dikeluarkannya PP No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan tenaga honorer dapat dilihat pada Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2005 tentang Pedoman Pendataan dan Pengolahan Tenaga Honorar Tahun 2005, Peraturan Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Audit Tenaga Honorar, serta Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorar Yang Bekerja di Lingkungan Instansi Pemerintah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 2 ayat (3) yang menyatakan bahwa selain Pegawai Negeri Sipil, Pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap, ini artinya bahwa pejabat pembina kepegawaian

tidak hanya mempunyai kewenangan untuk mengangkat Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tetapi juga berhak mengangkat pegawai tidak tetap, tujuannya adalah untuk memenuhi kekurangan sumber daya manusia pada setiap instansi yang membutuhkan.

Pengaturan mengenai honorer ini kemudian diperjelas dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yang kemudian dirubah dengan PP Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Honorar mengatur mengenai pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintah.

Pasal 3 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 : Ayat (2) Pengangkatan tenaga honorer sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada : a) usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun; dan b) masa kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus. Ayat (3) Masa kerja terus menerus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b tidak berlaku bagi dokter yang telah selesai menjalani masa bakti sebagai pegawai tidak tetap. Dengan demikian Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan antara Dinas Perhubungan dengan tenaga kerja kontrak juga

bertentangan dengan jiwa pasal undang-undang kepegawaian sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007.

Honorar dalam bahasa Inggris berasal dari kata *honor* yang artinya kehormatan. Honorarium artinya memberikan *honor* terhadap hasil kegiatan yang dilakukan seseorang. Dalam kamus bahasa Indonesia tenaga honorar adalah tenaga yang dibayar dengan uang honorarium, pegawai tetap artinya tenaga atau pegawai yang diangkat dan bekerja secara tetap pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) berdasarkan surat keputusan pimpinan.³⁾

Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Penamaan pegawai tidak tetap mempunyai arti sebagai pegawai di luar PNS dan pegawai lainnya (tenaga kerja). Penamaan pegawai tidak tetap merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBD/APBN dalam penggajiannya. Pengangkatan pegawai tidak tetap diserahkan pada kebutuhan dari masing-masing instansi namun sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil maka semua Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi dilarang mengangkat tenaga honorar atau sejenisnya kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Pengangkatan tenaga honorar dibatasi sampai dengan tahun 2005 setelah itu

berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tidak diperkenankan lagi untuk melakukan pengangkatan tenaga honorar, namun pada kenyataannya banyak dilakukannya pengangkatan tenaga honorar dengan SK kepala instansi dan kepala daerah yang menyebabkan ketidakpastian hukum terhadap kedudukan tenaga honorar, selain itu permasalahan pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 adalah pengangkatan tenaga honorar menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini dilaksanakan sampai dengan tahun anggaran 2009, namun sampai dengan tahun 2007 dalam hal proses pengangkatan terdapat berbagai permasalahan yang ternyata tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005. Pasal 3 ayat (1) berbunyi : Pengangkatan tenaga honorar menjadi Pegawai Negeri Sipil diprioritas bagi yang melaksanakan tugas sebagai :

1. Tenaga guru
2. Tenaga kesehatan pada unit pelayanan kesehatan
3. Tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan
4. Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah”

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Pasal 3 ayat (1) sudah diatur dengan jelas tenaga-tenaga yang diutamakan dalam pengangkatan tenaga honorar namun pada kenyataan yang ada dilapangan pengangkatan tenaga honorar menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ternyata didominasi oleh tenaga administrasi yang notabene di luar dari skala prioritas yang termaktub dalam Pasal 3 ayat (1). Hal ini merupakan salah satu

³⁾ Kamus bahasa Indonesia online, <http://kamusbahasaonline.org/honorar>

kelemahan dari pengangkatan pegawai dari tenaga honorer karena peluang untuk terjadinya kolusi maupun nepotisme sangat besar, kepentingan orang-orang tertentu yang memiliki kekuasaan besar untuk mendapatkan keuntungan pribadi maupun golongan sangat banyak terjadi, ini harus mendapat perhatian serius dari pemerintah pusat agar tidak terjadi kecurangan dalam pengangkatan pegawai dan untuk mendapatkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas guna terciptanya negara yang maju.

3.2 Akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebagaimana telah diuraikan bahwa didalam Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013 terdapat beberapa pasal yang bersifat kontradiktif, yaitu ketentuan pasal 2 ayat (1) dengan pasal 3 ayat (2). Selain itu, ketentuan yang mengatur tentang honorarium sejumlah Rp.300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah) jelas bertentangan dengan Upah Minimum Kabupaten Jember dan Upah Minimum Propinsi Jawa Timur. Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013 tersebut tidak sejalan dengan ketentuan Pasal 27 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa : “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Secara substansif beberapa pasal dalam Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013 yang

dibuat secara sepihak oleh Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Jember bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yaitu Pasal 27 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga berakibat hukum cacat hukum karena tidak sesuai dengan azas pembentukan peraturan perundang-undangan yaitu azas *lex superior derogat legi inferior* yang artinya peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan yang rendah (asas hierarki), bahwa norma-norma hukum itu berjenjang-jenjang dan berlapis-lapis dalam suatu hierarki tata susunan. Yaitu digunakan apabila terjadi pertentangan, dalam hal ini yang diperhatikan adalah hierarki peraturan perundang-undangan, misalnya ketika terjadi pertentangan antara Peraturan Pemerintah (PP) dengan Undang-undang, maka yang digunakan adalah Undang-undang karena undang-undang lebih tinggi derajatnya.

Menurut ketentuan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 adalah Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- 3) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah;
- 5) Peraturan Presiden;
- 6) Peraturan Daerah Provinsi; dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Pada dasarnya, sahnya suatu perjanjian dibuat berdasarkan syarat-syarat

sebagaimana dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), yaitu :

- 1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- 3) suatu hal tertentu
- 4) suatu sebab yang halal.

Syarat-syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas, meliputi syarat subyektif dan syarat obyektif. Apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat subyektif pada angka 1 dan angka 2, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Dan apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat obyektif pada angka 3 dan angka 4, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Pasal 52 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar : (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pengertian dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) adalah salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas). Sedangkan pengertian batal demi hukum (*null and void*) adalah dari awal perjanjian itu telah batal, atau dianggap tidak pernah ada, apabila syarat objektif tidak dipenuhi. Perjanjian kerja itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan/atau tidak pernah ada suatu perikatan. Dalam Pasal 1265 KUH Perdata, syarat batal adalah suatu syarat yang apabila terpenuhi, menghentikan perjanjian dan membawa segala sesuatu kembali pada keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi perjanjian.

Adapun peraturan kepegawaian pada suatu perusahaan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup : Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Kerja. Ketiganya sudah saya bahas ditulisan sebelumnya, akan tetapi tulisan kali ini saya akan lebih memfokuskan pembahasan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dengan mengingat arti pentingnya PKB pada suatu perusahaan (juga sudah saya bahas di tulisan sebelumnya disini).

Di dalam Pasal Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa PKB berlaku untuk paling lama 2 tahun dan

diperpanjang satu kali paling lama 1 tahun. Kemudian dalam ayat 4 dinyatakan bahwa apabila tidak terjadi kesepakatan perundingan PKB yang baru, maka PKB yang sedang berlaku saat ini tetap berlaku untuk maksimal 1 tahun. (4 tahun)

Adapun ketentuan PKB telah diatur dalam pasal 116 – pasal 135 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disamping itu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER. 16/MEN/XI/2011 (Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2011) sebagai pengganti Permenakertrans Nomor PER.08/MEN/III/2006 dan Kepmenakertrans Nomor KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Ternyata baik di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Permenakertrans RI Nomor 16 Tahun 2011, tidak mengatur mengenai akibat hukum dari PKB yang masa keberlakuannya telah melewati 4 tahun (2 tahun + 1 tahun perpanjangan + 1 tahun pemberlakuan akibat kegagalan berunding).

Bahwa PKB pada dasarnya merupakan sebuah “perjanjian” yang dibuat berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja. Sebagaimana perjanjian pada umumnya tentunya berlaku asas-asas umum hukum perjanjian. Salah satunya asas pacta sun servanda, yakni semua perjanjian yang dibuat secara sah mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi kedua belah

pihak (Pasal 1338 KUH Perdata). Dengan catatan selama memenuhi ketentuan syarat sah pembuatan perjanjian (Pasal 1320 KUH Perdata) dan tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum (Pasal 1337 KUH Perdata). Di samping itu, lebih tegas di dalam Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKB yang isinya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan di dalam perundang-undangan.

Keberlakuan PKB juga tidak bergantung pada proses pendaftaran PKB di instansi ketenagakerjaan, di mana PKB tersebut didaftarkan bukan untuk mendapatkan pengesahan seperti halnya pendaftaran “Peraturan Perusahaan (PP)”, oleh karena itu meskipun tidak didaftarkan, PKB tersebut tetap berlaku bagi kedua belah pihak. Sedangkan pendaftaran PKB tersebut menurut Pasal 27 ayat (2) Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2011, dimaksudkan sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan dan sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan PKB.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berpendapat bahwa PKB yang masa keberlakuannya telah melewati 4 tahun (2 tahun + 1 tahun perpanjangan + 1 tahun pemberlakuan akibat kegagalan berunding) masih tetap berlaku dan dapat diberlakukan sepanjang PKB tersebut tidak dibatalkan atau batal demi hukum sebagaimana syarat-syarat

yang diatur dalam Pasal 1320 juncto Pasal 1337 KUHPerduta serta Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tindakan yang dapat dilakukan semisal PKB sudah melewati batas waktu, perusahaan dan serikat pekerja memilih sadar hukum untuk melakukan PKB lagi.

Pada dasarnya perjanjian kerja itu terjadi atas kesepakatan dua belah pihak, yakni pengusaha dengan pekerja/buruh. Selama ada keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, keseimbangan antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, adanya pedoman bagi pengusaha dan pekerja/buruh untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, adanya hubungan kerja yang harmonis, aman dan dinamis antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam usaha bersama memajukan dan menjamin kelangsungan perusahaan, serta tidak ada pihak yang merasa dirugikan, maka perjanjian kerja tersebut boleh dilanjutkan dan tidak menjadi masalah, terkecuali jika ada pihak yang merasa dirugikan dan menimbulkan perselisihan hubungan industrial maka harus diselesaikan berdasarkan kesepakatan yang ada.

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja, hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari

pengusaha atau majikan. Bagi pekerja *outsourcing* hal tersebut menjadi semakin parah karena pekerja tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Pelaksanaan *outsourcing* dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan; terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Namun demikian, pada dasarnya praktek *outsourcing* tidak dapat dihindari oleh pengusaha, apalagi oleh pekerja. Hal tersebut dikarenakan pengusaha dengan berlakunya Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seakan mendapat legalisasi memberlakukan praktek *outsourcing* tanpa mengindahkan hal-hal yang dilarang oleh undang-undang.

Tidak adanya jaminan kepastian seseorang dapat bekerja secara terus menerus dalam hubungan kerja yang dilakukan secara *outsourcing* timbul karena hubungan kerja menyangkut tiga pihak yaitu perusahaan pengguna, perusahaan penyedia jasa dan pekerja. Dalam memberikan suatu pekerjaan bagi pekerja, perusahaan penyedia jasa sangat tergantung kepada kebutuhan perusahaan pengguna. Model kontrak *outsourcing* berpeluang memunculkan sengketa perburuhan, hal ini terjadi karena Indonesia belum memiliki perangkat hukum yang khusus

mengatur mengenai status pekerja dari perusahaan penyedia jasa.

Permasalahan lain dalam hubungan hukum berupa hubungan kerja adalah mengenai sanksi. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memuat mengenai sanksi terhadap pelanggaran ketentuan pasal-pasal yang mengatur mengenai perjanjian kerja. Hal ini secara yuridis disadari amat rawan bagi pekerja untuk menuntut hak-haknya secara hukum, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja dalam undang-undang tersebut. Oleh karenanya wajar apabila terjadi pekerja yang bekerja terus menerus dengan sistem kontrak yang diperbaharui, atau bahkan kemudian dialihkan menjadi pekerja *outsourcing* yang konsekuensi sanksi hukumnya lebih mudah dihindari oleh perusahaan pengguna.

Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena

ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/ buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini juga menjadi salah satu sebab rendahnya kedudukan baik pekerja kontrak maupun pekerja *outsourcing* yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Sebab apabila di antara para pihak terjadi putusanya hubungan kerja maka dikembalikan kepada aturan hukum perdata biasa di mana pihak yang wanprestasi atau ingkar janji diwajibkan untuk membayar kembali ganti kerugian.

Sebenarnya konsekuensi apabila tidak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja berdasarkan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan dengan demikian para pekerjanya bukan lagi menjadi pekerja kontrak tetapi di angkat menjadi pekerja tetap. Masa kerja pekerja tersebut pun dimulai sejak pertama kali pekerja tersebut diterima bekerja

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan uraian tersebut dapat diberikan kesimpulan bahwa : Pengangkatan Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena banyak lebih banyak menguntungkan pihak Dinas Pemerintah Kabupaten dan merugikan bagi

pihak tenaga kerja sukwan atau kontrak. Akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian adalah batal demi hukum dan terhadap salah satu pihak yang melakukan pelanggaran dapat diajukan

gugatan wanprestasi atau perbuatan melawan hukum.

Bertitik tolak kepada permasalahan yang ada dan dikaitkan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat saya berikan beberapa saran sebagai berikut :
Hendaknya perlu ada perbaikan terhadap sistem penerimaan tenaga kerja kontrak di lingkungan Dinas Pehubungan Kabupaten Jember, yang pada kenyataannya banyak terjadi ketimpangan dan permasalahan dalam pelaksanaannya. Pemerintah daerah diharapkan tidak melakukan pengangkatan tenaga honorer sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005, agar tidak

menimbulkan permasalahan dikemudian hari, perekrutan pegawai untuk memenuhi formasi yang kosong dilingkungan pemerintah daerah hendaknya dilakukan dengan penerimaan pegawai melalui jalur umum saja. Pemerintah daerah hendaknya memenuhi tanggung jawabnya secara preventif terhadap tenaga honorer yang tidak dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk menjamin kesejahteraan pegawai dan pemerintah berpedoman pada Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik dalam menjalankan pemerintahan agar tidak menimbulkan masalah dikemudian hari

DAFTAR PUSTAKA

Buku Bacaan :

- Abdul Kadir Muhammad, 1989, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- , 1990, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bhakti.
- Erman Rajagukguk, 1994, *Kontrak Dagang Internasional dalam Praktik di Indonesia*, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Harold F.Lusk, 1996, *Business Law : Principles and Case*, Richard D.Irwin, Illinois.
- Henry Campbell Black, 1997, *Blacks Law Dictionary*, Fifth Edition, USA : Werst Publishing Company.
- Ida Bagus Ramadi Supanca, 2011, *Kerangka Hukum dan Kebijakan Investasi Langsung di Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

- J. Soedradjat Djiwandono, 2002, *Perdagangan dan Pembangunan*, Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2003, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mariam Darus Badruzaman, 1996, *Dasar-Dasar Perjanjian Hukum*, Alumni, Bandung.
- Munir Fuady, 2003, *Hukum Kontrak ; Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Buku Kedua, Bandung, Citra Aditya Bhakti.
- Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Salim H.S., 2003, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta.
- , 2007. *Perancangan Kontrak & Memorandum of understanding*. Sinar Grafika, Jakarta.

Subekti, 1982, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Alumni.

Wirjono Prodjodikoro, 1973, *Hukum & Perjanjian*, Raja Grasindo, Jakarta.

William F. Fox, 1993, *International Commercial Agreement, A Primary on Drafting, Negotiating and Resolving Disputes*, Boston ; Kluwer Law and Taxation Publishers.

B. Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang Dasar Negara Republik
Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang Undang Hukum Perdata (BW)