ABSTRAK

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 peraraturan 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