

EFEKTIVITAS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 7/PUU-XII/2014 TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU¹

Andhyka Muchtar^{1*}, Adi Sulistiyono²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan

Jl. Syeikh Nawawi Albantani, Banjarsari, Cipocok Jaya, Banjarsari, Kota Serang, Banten, 42123

²Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

Jl. Ir. Sutami 36.A Surakarta, 57126

andhykamuch@gmail.com

Abstract

In its implementation, the Constitutional Court Decision Number 7 / PUU-XII / 2014 is considered ineffective. This study aims to find out how the legality of the implementation of the Fixed Time Work Agreement (PKWT) after the Constitutional Court Decision Number 7 / PUU-XII / 2014 and what factors cause the Constitutional Court Decision Number 7 / PUU-XII / 2014 to be ineffective. This research uses empirical juridical research methods, using primary data and secondary data. The results of this study are: First, the district court has the authority to ratify the status of the Indefinite Time Work Agreement based on the results of the examination of the Labor Inspector.

Keywords: Effectiveness; PKWT; Constitutional Court Decision; Legality.

Abstrak

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 / PUU-XII / 2014 dalam pelaksanaannya dinilai belum efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana legalitas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 / PUU-XII / 2014 dan Faktor apakah yang menyebabkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 / PUU-XII / 2014 tidak efektif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris, dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini adalah: Pertama, Pengadilan negeri berwenang mengesahkan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berdasarkan hasil pemeriksaan pegawai Pemeriksa Ketenagakerjaan Kedua, pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 / PUU-XII / 2014 ternyata belum pernah dilaksanakan sebagai norma baru sehingga dinilai belum efektif.

Kata kunci: Efektivitas; PKWT; Putusan Mahkamah Konstitusi; Legalitas.

¹ Merupakan artikel hasil penelitian mandiri dalam kajian hukum Ketenagakerjaan tahun 2020.

A. Pendahuluan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, telah mengabulkan Permohonan Peninjauan Kembali Aliansi Jabar dengan mengeluarkan Putusan sebagai berikut: *Frase “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak diartikan sebagai “Pekerja / buruh dapat meminta pengesahan Surat Pengawasan Pengawas Ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan ketentuan sebagai berikut:*

1. *Negosiasi bipartit dilakukan tetapi negosiasi bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk melakukan negosiasi; dan*
2. *Inspeksi telah dilakukan oleh pegawai pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.*

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 yang mensyaratkan Pengawasan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disikapi dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Mekanisme Pengawasan Ketenagakerjaan, ternyata belum dijalankan dengan baik karena tujuannya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja. Terlihat masih banyak PKWT yang semestinya memenuhi syarat menjadi pegawai tetap namun tidak pernah diangkat menjadi pegawai tetap sehingga menggunakan Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai alternatif namun norma tersebut tidak pernah digunakan oleh pegawai PKWT. Banyak hal yang membuat Pekerja enggan menggunakan Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai solusi, salah satunya adalah banyaknya campur tangan pengusaha sebagai Partai Pemberi Kerja dan

masih minimnya pengetahuan pekerja tentang keberadaan Norma Baru ini. Oleh karena itu, Putusan ini tampaknya tidak efektif sebagai solusi bagi Pekerja sehingga sampai Norma ini diberlakukan cenderung tidak digunakan sehingga cenderung tidak efektif.

Penjelasan mengenai efektivitas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tentang Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keefektifan dapat diartikan sebagai keberhasilan, khasiat, dan / atau khasiat analisis dan efektivitas hukum yang didasarkan dan tidak lepas dari dua variabel yang digunakan, yaitu ciri atau dimensi objek sasaran. (Arief, 2013) Ketika membahas seberapa efektif hukum tersebut, yang pertama harus diukur adalah sejauh mana hukum itu ditaati atau tidak. Jika hukum ditaati, maka sasaran dari sasaran yang ditaati dapat dikatakan efektif (H.S. & Nurbani, 2013). Anthony Allot memberikan definisi terkait *Legal Effectiveness*, yaitu bagaimana hukum dapat memenuhi tujuannya. Tujuan Undang-undang adalah agar pelaksanaan Fungsi Hukum itu sendiri berjalan secara efektif guna mengatur atau membentuk tatanan kehidupan dalam masyarakat dengan melihat apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dalam undang-undang dengan menggunakan Pembentukan Kelembagaan dan peran serta Hukum. Menurut Anthony, efektivitas hukum diukur dalam tiga derajat, yaitu *Pertama*, hukum dapat mencegah orang sebagai subjek hukum melakukan perbuatan yang menyimpang atau dilarang oleh hukum. *Kedua*, hukum dapat berfungsi sebagai media untuk menyelesaikan masalah secara adil, artinya dapat memberikan nilai keadilan hukum. *Ketiga*, (Cahyaningsih, 2020) dengan efektifnya suatu undang-undang maka akan memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum di bidang hukum ketenagakerjaan sebagaimana dijelaskan oleh Soedirman Kartohadiprodo memiliki aspek yang sangat erat kaitannya dengan keadilan yaitu untuk mencapai keadilan.

Satjipto Raharjo menjelaskan bahwa tidak boleh ada konflik atau konflik kepentingan dalam masyarakat terkait pemenuhan hak dalam hukum. Tata kelola organisasi dalam perlindungan hukum dapat dilakukan dengan memberikan kewenangan dan pembatasan kepada kepentingan tertentu (Raharjo, 2000). Perlindungan hukum adalah pengakuan hak asasi manusia sebagai subjek hukum berdasarkan aturan hukum yang ada dan aturan yang ada dalam rangka melindungi harkat dan martabat suatu hal (Hadjon, 1983). Sedangkan perlindungan hukum di Indonesia berlandaskan Pancasila sebagai landasan yang ideal meskipun masih menggunakan pola pikir dunia Barat sebagai konsep dalam merumuskannya dan selalu menggunakan perlindungan hak asasi manusia sebagai konsep utamanya. Atas dasar itulah, konsep perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia harus tetap menjaga martabat pekerja dan hak asasi manusia baik dalam kategori individu maupun kategori “pekerja” (Kahfi, 2016). Menjaga hak asasi para pekerja merupakan hal yang fundamental, sebab berbicara tentang pekerjaan bukan saja berbicara tentang hak sosial dan ekonomi, melainkan juga berbicara tentang hak manusia yang sangat fundamental (S, 2010). Oleh karena itu Indonesia harus Konsisten sebagai negara Kesejahteraan (*welfare state*) sebagaimana tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke 4 (empat) bahwa Negara Indonesia selain bertugas menyelenggarakan pemerintahan juga berkewajiban menyelenggarakan kesejahteraan umum (Zulkarnaen, 2016). Perwujudan tujuan negara tersebut diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Untuk memberikan perlindungan harkat dan martabat, diperlukan kepastian hukum. Jan Michiel Otto memberikan beberapa definisi dan kemungkinan Kepastian Hukum

dalam situasi tertentu (Soeroso, 2011a): 1) Ada aturan yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh, dikeluarkan, dan diakui karena (kekuasaan) negara; 2) Institusi yang berkuasa (pemerintah) secara konsisten menerapkan undang-undang ini dan juga tunduk dan mematuhi; 3) Orang-orang pada prinsip Pengadilan Negeriya menyesuaikan perilaku mereka dengan aturan ini; 4) Hakim (peradilan) yang independen; dan 5) Keputusan peradilan yang konkrit diterapkan.

Penelitian sebelumnya oleh Apri Amalia Budiman Ginting, Agusmidah, Yefrizawati dalam jurnal *USU Law Journal*, Vol. 5 No. 1 (Januari 2017) menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT sangat tidak memberikan nilai keadilan sebab masih banyak pekerja dengan status PKWT diberikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pekerja tetap yang sifatnya terus menerus sehingga hal ini dianggap tidak sesuai undang-undang. Pekerja dengan status PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku seharusnya berdampak pada perubahan status menjadi pegawai tetap, dan juga mendapatkan hak sebagaimana Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana pekerja berhak memperoleh jaminan sosial dan upah pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (Ginting et al., 2017).

Eksistensi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 sesungguhnya merupakan solisi untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja yang berstatus PKWT, akan tetapi putusan Mahkamah Konstitusi ini tidak dijalankan sebagaimana mestinya sehingga menurut penulis putusan MK hanya menjadi norma baru yang tidak efektif dalam keberlakuannya. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mendalami bagaimana legalitas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 dikabulkan dan menganalisis secara mendalam tentang factor-faktor yang menyebabkan Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 sebagai norma baru tidak efektif dalam pelaksanaannya.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian dengan menggunakan Penelitian Lapangan dan Pendekatan Undang-undang (Benur & Azhar, 2020). Data hukum yang digunakan adalah data hukum primer berupa proses wawancara dan data hukum sekunder berupa bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan undang-undang ketenagakerjaan, dan bahan hukum sekunder berupa literatur terkait masalah yang diteliti (Soemitro, 1990). Pendekatan penelitian ini menggunakan Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*). Data yang ditemukan dalam studi pustaka dan penelitian lapangan diklasifikasikan terlebih dahulu, kemudian diolah berdasarkan analisis deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menggambarkan efektivitas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Legalitas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014

Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 yang membatalkan ketentuan frasa “*demi hukum*” sebagaimana tertuang dalam Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur ketentuan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Mahkamah Konstitusi menilai frasa tersebut bertentangan dengan UUD 1945. Oleh karena itu, dengan dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi maka frasa “*demi hukum*” Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihapuskan dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Dengan melakukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi, Mahkamah Konstitusi kemudian mengabulkan permohonan dengan Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014, dengan putusan sebagai berikut:

Frase “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak diartikan sebagai “Pekerja / buruh dapat meminta pengesahan catatan pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri setempat dengan ketentuan sebagai berikut:

1. *Negosiasi bipartit dilakukan tetapi negosiasi bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk melakukan negosiasi; dan*
2. *Inspeksi telah dilakukan oleh pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.*

Berdasarkan putusan ini, terlihat bahwa syarat-syarat peralihan suatu perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja tidak terbatas setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 adalah sebagai berikut: Catatan Pemeriksaan Pertama dari Pengawas Ketenagakerjaan Karyawan. Kedua perundingan bipartit dilakukan namun perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan. Ketiga pemeriksaan tersebut telah dilakukan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan tentang perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu (PKWTT) melibatkan keberadaan Pengadilan Negeri. Fungsi PENGADILAN NEGERI hanya mempertegas syarat-syarat hukum tertentu dalam bentuk putusan, sehingga dalam mengajukan putusan pengadilan, Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan harus memberikan catatan pemeriksaan. Catatan pemeriksaan merupakan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan bahwa syarat Penunjukan Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) telah terpenuhi secara keseluruhan. Sebagaimana terselubung dalam Pasal 3 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, berbunyi: *Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja.*

Selanjutnya pengawas ketenagakerjaan melakukan kegiatan antara lain: Pembinaan; Pemeriksaan; Pengujian; dan / atau Investigasi Kejahatan Tenaga Kerja. (Pasal 9 ayat Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan). Setelah hasil pemeriksaan di Inspektorat Ketenagakerjaan telah selesai dibuat Nota Pemeriksaan, kemudian Nota tersebut dibawa ke Pengadilan Negeri untuk mendapatkan penetapan. Dengan disahkannya nota pemeriksaan oleh Pengadilan Negeri, maka nota tersebut memiliki kekuatan hukum yang dapat dilaksanakan. Dengan catatan tersebut maka pengusaha/pengusaha harus melakukan pemeriksaan yang telah disetujui oleh Pengadilan Negeri, karena catatan pemeriksaan tersebut mempunyai kekuatan hukum mengikat dan memiliki kekuasaan eksekutif. Dengan disahkannya Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan oleh Pengadilan Negeri maka terdapat sanksi perdata yang dapat diberikan kepada pemberi kerja/pengusaha yang sebelum putusan Mahkamah Konstitusi ini tidak terdapat sanksi perdata. Akan tetapi pemeriksaan pegawai pengawas

ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri ini bersifat pilihan bagi pekerja/buruh sebab terdapat asas dalam hukum acara perdata Indonesia yaitu asas hakim bersifat menunggu yang artinya pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri ini bersifat pilihan bagi pekerja/buruh, sehingga hanya pekerja/buruh yang siap memenuhi persyaratan dan memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri (Permatasari, 2019).

Oleh karena itu, dengan disahkannya Nota Audit Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Pengadilan Negeri, ini merupakan bentuk kepastian hukum. Adapun dalam teori kepastian hukum, menurut Satjipto Rahardjo, kepastian hukum adalah suatu kondisi dimana tingkah laku manusia, baik individu, kelompok maupun organisasi terikat pada suatu koridor yang telah ditentukan oleh aturan hukum (Raharjo, 2000). Jan Michiel Otto mengatakan bahwa Kepastian hukum merupakan aturan yang konsisten dan jelas yang dikeluarkan oleh kekuasaan (Soeroso, 2011b).

Kepastian hukum ini tertuang dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan bahwa: Peraturan Tata Usaha Negara adalah ketentuan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang memuat perbuatan hukum penyelenggaraan negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. dan regulasi, yang bersifat konkrit, individual dan final.

Oleh karena itu, untuk menjamin kepastian hukum serta keputusan tata usaha negara terkait dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu, perlu diberikan sanksi, baik perdata maupun administratif, yang dapat diberikan kepada pengusaha/pengusaha yang tidak melaksanakan atau melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. Perjanjian Kerja Waktu Tetap setelah Putusan Mahkamah Konstitusi. yang berlaku sebagai

Norma baru dalam UU Ketenagakerjaan. Begitulah pentingnya keberadaan hukum dalam masyarakat seperti dalam teori Hans Kelsen bahwa setiap hukum pasti mempunyai sarana atau perlengkapan untuk memaksanya. (A. Sulistiyono, n.d.)

2. Efektivitas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 / PUU-XII / 2014 terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014, tanggal 4 November 2015. Keputusan tersebut terkait dengan penafsiran frasa yang terkandung dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam tulisan ini, pihaknya hanya mengkaji terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di mana frasa “*demi hukum*” dalam Pasal 59 ayat (7) Mahkamah Konstitusi dimaknai secara berbeda sehingga harus berbunyi “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan Nota Pengawasan Ketenagakerjaan Pengawas Ketenagakerjaan ke Pengadilan Negeri setempat dengan ketentuan sebagai berikut:

1. *Negosiasi bipartit dilakukan tetapi negosiasi bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk melakukan negosiasi; dan*
2. *Inspeksi telah dilakukan oleh pegawai pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.*

Putusan Mahkamah Konstitusi ini tentunya merupakan norma hukum baru dimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diubah menjadi Perjanjian Kerja Tidak Terbatas (PKWTT), cukup diajukan ke Pengadilan Negeri. Pengadilan Negeri meratifikasi Nota Audit yang dikeluarkan oleh Petugas Pengawas Ketenagakerjaan. Namun, sejak dikeluarkannya putusan Mahkamah Konstitusi, norma-norma tersebut tampaknya tidak berpengaruh pada substansi putusan itu sendiri. Terbukti masih

banyak pekerja atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah lama bekerja di suatu perusahaan namun berstatus sebagai pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), bahkan bisa dibilang belum pernah ada yang bekerja. untuk meminta pengesahan Nota di Pengadilan Negeri.

Dari hasil wawancara dengan Pak Muchlis, Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) di Banten mengatakan bahwa ada beberapa faktor lain yang menjadi kendala sehingga ia tetap menjadi buruh dengan waktu tertentu Perjanjian Kerja (PKWT), sehingga norma yang didasarkan pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 tidak dilaksanakan sebagaimana norma baru antara lain:

1. Kurangnya Sosialisasi Putusan Mahkamah Konstitusi.
Salah satu faktor yang menyebabkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 tidak efektif karena kurangnya sosialisasi di kalangan pekerja pada umumnya sehingga banyak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak mengetahui norma baru.
2. Para pekerja bukan anggota Serikat Pekerja
Keberadaan Serikat Pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam melindungi kepentingan anggota pekerja di dalamnya. Namun, masih banyak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tetap (PKWT) yang tidak tergabung dalam keanggotaan serikat sehingga sulit untuk diakomodir.
3. Diskriminasi Pemberi Kerja / Pemberi Kerja
 - a) Penghematan biaya
Salah satu penyebab tidak efektifnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 adalah karena maraknya intervensi pengusaha terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pengusaha pada umumnya enggan mengangkat pekerja dari

pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja tidak terbatas (PKWTT)/pekerja tetap dengan alasan akan menambah beban biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Itu sebabnya pengusaha hanya menginginkan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

- b) Pemberian pekerjaan yang tidak sesuai
Terkadang dalam menjalankan tugasnya, pekerja PKWT tidak diberikan pekerjaan yang layak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2)
- c) Intimidasi Pemberhentian Kerja (PHK)
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan momok yang menakutkan bagi pekerja, sehingga mereka memilih untuk tidak melakukan apapun padahal sebenarnya memiliki hak, salah satunya adalah meminta untuk diangkat menjadi pekerja dengan perjanjian kerja tidak terbatas (PKWTT)/pekerja tetap.

Persoalan lain, terkait Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 adalah disahkannya hasil pemeriksaan Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) yang disahkan oleh Pengadilan Negeri. Sebelum Pegawai Pemeriksa Ketenagakerjaan (PPK) mengeluarkan nota inspeksi, pekerja harus terlebih dahulu melakukan negosiasi secara bipartit dengan pengusaha, namun jika negosiasi bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk melakukan negosiasi, PPK akan melakukan pemeriksaan. Setelah pemeriksaan selesai, dikeluarkan catatan tentang hasil dari Pegawai Pemeriksa Ketenagakerjaan (PPK) yang akan disahkan oleh Pengadilan Negeri. Catatan pemeriksaan Pegawai Pemeriksa Ketenagakerjaan (PPK) tidak menimbulkan

akibat hukum sebelum disetujui oleh Pengadilan Negeri.

Permasalahan yang muncul adalah bagaimana jika surat pengesahan yang dikeluarkan Mahkamah Konstitusi tidak dikeluarkan oleh pengusaha. Hal ini juga menjadi persoalan yang tidak jelas karena putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 tidak mengatur bagaimana pengesahan surat pemeriksaan Pegawai Pemeriksa Ketenagakerjaan (PPK) yang dikeluarkan oleh Pengadilan Negeri. Putusan Mahkamah Konstitusi tidak memberikan solusi. Ketika pengusaha menolak untuk melaksanakan pengesahan Pengawas Ketenagakerjaan (PPK), akibatnya Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk melakukan upaya paksa (eksekusi) seperti melaksanakan secara kolektif Perjanjian Bersama (PB) karena Pengadilan Negeri hanya memberikan dukungan dan bukan keputusan akhir sebagai putusan yang berjudul “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa” yang memiliki nilai eksekutorial. Hakim tidak boleh bertindak sebagai pihak yang meratifikasi catatan karena hakim bukanlah pejabat pemerintah, tetapi hakim bukan hanya sebagai “corong” hukum (*La Bouche De La Loi*), mereka tidak hanya menerapkan hukum pada peristiwa hukum mereka. Hakim identik dengan pelanggar kasus. Ada kredo yang menyatakan bahwa *Judge Made Law*, hukum muncul karena keputusan hakim (I. A. Sulistiyono, 2018). Oleh karena itu, pengesahan Pengadilan Negeri atas catatan pemeriksaan Pegawai Pemeriksa Ketenagakerjaan (PPK) masih menyisakan masalah, terutama terkait aspek pelaksanaan.

Dari permasalahan di atas, terdapat indikasi yang mengakibatkan tidak efektifnya Putusan Mahkamah Konstitusi. Efektivitas hukum yang didasarkan dan tidak lepas dari dua variabel yang digunakan, yaitu ciri atau dimensi objek sasaran (Arief, 2013). Ketika membahas seberapa efektif hukum tersebut, yang pertama harus diukur adalah sejauh mana hukum itu ditaati atau tidak. Jika hukum

ditaati, maka sasaran dari sasaran yang ditaati dapat dikatakan efektif (H.S. & Nurbani, 2013). Efektivitas hukum, menurut Soerjono Soekanto, ditentukan oleh tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum, termasuk penegakan hukum, sehingga ada anggapan bahwa, “kepatuhan yang tinggi merupakan indikator berfungsinya sistem hukum. Dan fungsi hukum adalah tanda bahwa hukum sedang mencapai tujuan hukumnya, yaitu berusaha membela dan melindungi masyarakat dalam kehidupan bermasyarakat.” (Soekanto & Mamudji, 2001). Hukum juga bertujuan untuk memelihara dan menjamin suatu keteraturan dan ketertiban sebab tanpa ketentraman dan ketertiban manusia tidak dapat mengembangkan bakatnya (Amrunsyah, 2019). Jeremy Bentham yang dikenal sebagai tokoh aliran utilitarianisme individual mengatakan bahwa tujuan hukum adalah memberikan kebahagiaan bagi sebanyak-banyak orang. Bagi Bentham hukum merupakan sarana agar dapat mencapai tujuan kebahagiaan, maka kemanfaatan menjadi tujuan utama dari hukum. Kemanfaatan dimaknai sebagai suatu kesenangan (*happiness*), sehingga sesuatu dikatakan adil dapat diukur dari sejauh mana hukum memberikan kebahagiaan (Latipulhayat, 2015).

Achmad Ali berpendapat bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas suatu undang-undang adalah profesionalisme dan optimalisasi pelaksanaan peran, kewenangan, dan fungsi penegak hukum, baik dalam menjelaskan tugas yang diberikan kepada mereka maupun dalam penegakan hukum tersebut, termasuk mereka yang tanggung jawab yang diberikan oleh hukum, seperti kewajiban perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerjanya (Ali, 2010). Berbicara tentang efektivitas hukum berarti berbicara tentang kekuatan kerja hukum dalam mengatur dan/atau memaksa masyarakat sebagai subjek hukum (subjek hukum dalam hal ini perusahaan) untuk mematuhi hukum. Hukum dapat efektif jika faktor-faktor (subjek hukum dalam arti perusahaan) yang

mempengaruhi hukum dapat berfungsi dengan baik (Ispriyarso, 2016). Oleh karena itu, ukuran efektif atau tidaknya peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dari perilaku perusahaan yang diatur untuk menerapkan norma-norma ketenagakerjaan atau tidak.

Menurut Anthony Allot, efektivitas hukum adalah bagaimana hukum dapat memenuhi tujuannya. Tujuan undang-undang adalah untuk mengatur atau membentuk tingkah laku masyarakat, baik dengan menentukan apa yang diperbolehkan atau dilarang melalui pembentukan lembaga dan proses hukum, agar dapat menjalankan fungsi hukum secara lebih efektif. Menurut Anthony, ada beberapa faktor yang mempengaruhi berlakunya undang-undang tersebut. *Pertama*, tujuan undang-undang tidak berhasil atau tidak tersampainya ke public (Cahyaningsih, 2020). Salah satu faktor yang menyebabkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 tidak efektif karena kurangnya sosialisasi di kalangan pekerja pada umumnya sehingga banyak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak mengetahui norma baru. Bentuk peraturan perundang-undangan umumnya berupa peraturan bahasa standar yang sulit dipahami oleh masyarakat luas dan kurangnya badan pengawas untuk penerimaan dan pelaksanaan undang-undang tersebut. *Kedua*, ada konflik antara tujuan yang ingin dicapai pembuat undang-undang dan sifat masyarakat (Cahyaningsih, 2020). *Ketiga*, kurangnya instrumen pendukung perundang-undangan, seperti peraturan pelaksana, lembaga atau proses yang berkaitan dengan pelaksanaan dan penerapan undang-undang (Cahyaningsih, 2020). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 tidak memberikan solusi Ketika pengusaha menolak untuk melaksanakan pengesahan Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan (PPK), akibatnya Pengadilan Negeri tidak berwenang untuk melakukan upaya paksa (eksekusi) seperti pelaksanaan Perjanjian Bersama (PB) karena Pengadilan Negeri hanya memberikan

dukungan dan bukan merupakan putusan akhir karena putusan yang diambil bertajuk “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa” yang memiliki nilai eksekutorial.

Adi Sulitiyono mengatakan, tidak efektifnya norma hukum tentu akan mengakibatkan perlindungan hukum, terutama bagi pemburu atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tidak terwujud. Kemungkinan diangkat sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/pekerja tetap kian menemui jalan buntu. Hukum dipandang memiliki berbagai fungsi hukum. Hal yang paling mendasar adalah mencegah konflik kepentingan diselesaikan menjadi konflik terbuka. Dengan demikian, hukum merupakan alat penyelesaian konflik yang rasional karena tidak semata-mata didasarkan pada fakta kekuatan alam tetapi sesuai dengan kriteria obyektif yang berlaku umum (Sulitiyono, 2007). Sebagaimana diungkapkan Satjipto Raharjo, perlindungan hukum merupakan upaya melaksanakan berbagai kepentingan dalam masyarakat agar kepentingan tidak berbenturan dan dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh undang-undang. Implementasi dilakukan dengan membatasi kepentingan tertentu dan memberikan kekuasaan kepada orang lain secara terukur.

Perlindungan hukum adalah perlindungan martabat dan pengakuan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan atau sebagai seperangkat aturan atau peraturan yang akan melindungi satu hal dari yang lain (Hadjon, 1983). Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud selalu berpijak pada Pancasila sebagai landasan yang ideal, meskipun konsep rumusannya menggunakan pemikiran barat yang mengedepankan konsep perlindungan hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan martabat pekerja, beserta hak asasi mereka,

baik secara individu maupun sebagai “pekerja” (Kahfi, 2016).

D. Simpulan dan Saran

Legalitas perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) didasarkan pada Nota Pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang disahkan oleh Pengadilan Negeri. Konsekwensi pengesahan Pengadilan menimbulkan sanksi perdata yang dapat diberikan kepada pemberi kerja/pengusaha, akan tetapi konsekwensi ini bersifat pilihan artinya pengesahan nota oleh Pengadilan Negeri ini tergantung pada pekerja/buruh, sehingga hanya pekerja/buruh yang siap memenuhi persyaratan dan memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan permohonan pengesahan nota di Pengadilan Negeri.

Terdapat beberapa faktor yang membuat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 menjadi tidak efektif. *Pertama*, tujuan undang-undang tidak disampaikan kepada publik. Artinya, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 tidak efektif karena minimnya sosialisasi di kalangan pekerja PKWT. *Kedua*, ada konflik antara tujuan yang ingin dicapai legislator dan sifat masyarakat. Artinya, maksud Putusan Mahkamah Konstitusi adalah untuk menghindari diskriminasi dari pengusaha, namun pada kenyataannya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut masih belum memberikan nilai manfaat bagi pekerja. *Ketiga*, kurangnya instrumen pendukung hukum, seperti peraturan pelaksana. Pasalnya, Pengesahan Mahkamah bukan merupakan putusan final dan tidak memiliki nilai eksekutorial jika putusan tersebut tidak dilaksanakan.

Oleh karena itu, maka dalam melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 perlu disosialisasikan baik kepada pekerja dengan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) yang diwakili oleh serikat pekerja dan pengusaha sehingga norma tersebut menjadi pedoman

dalam hubungan kerja. Selain itu, agar pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 ini berjalan efektif, diperlukan tindakan dan partisipasi berkelanjutan dari DPR dan Pemerintah, karena tanpa kesadaran dan tindakan nyata dari DPR dan Pemerintah sebagai lembaga negara pembentuk undang-undang yang dapat menjamin keputusan yang diambil Mahkamah Konstitusi memiliki makna, dan tidak mubazir sebagai norma baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. (2010). *Menguak Teori Hukum dan Teori Keadilan*. Kencana.
- Amrunsyah. (2019). Impian Yang Terabaikan” (Implementasi dari Tujuan Hukum dan Hukum Pidana). *Jurnal LĒGALITĒ*, 4(1), 183.
- Arief, B. N. (2013). *Kapita Selekta Hukum Pidana – Cetakan Ketiga*. Citra Aditya.
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Gema Keadilan*.
- Cahyaningsih, D. T. (2020). Mengurai Teori Effectiveness of Law Anthony Allot. *Journal Rechts Vinding Online*, 2089 – 9009.
- Ginting, A. A. B., Agusmidah, & Yefrizawati. (2017). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undangundang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian. *Jurnal USU Law Journal*, 5(1), 75.
- H.S., S., & Nurbani, E. S. (2013). *Penerapan Teori Hukum pada Tesis dan Disertasi – Edisi Pertama, Cetakan Kesatu*. Rajawali Press.
- Hadjon, P. M. (1983). *Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia*. Bina Ilmu.
- Isipriyarso. (2016). Dani Amran Hakim dan Budi Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja melalui Penerapan Corporate Social Responsibility pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR di PT. Great Giant Pinapple, Provinsi Lampung). *Jurnal Law Reform – Program Studi Magister Ilmu Hukum*, 12(2).
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja. *Juridicial Jurisprudentie*, 3(2).
- Latipulhayat, A. (2015). Khazanah: JEREMY BENTHAM,. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2).
- Permatasari, M. D. (2019). *Implikasi Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 (Frasa “Demi Hukum” Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*. Fakultas Hukum Universitas Mataram Mataram 2019. <https://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2019/09/MIRA-DWI-P-D1A015167.pdf>,
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti.
- S, U. C. (2010). Ujang Charda S , 2010, Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk. *Jurnal Syiar Hukum UNISBA*, 12(2).
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Rajawali Pers.
- Soemitro, R. H. (1990). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia.
- Soeroso. (2011a). *Pengantar Ilmu Hukum*. PT. Sinar Grafika.
- Soeroso. (2011b). *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika.
- Sulistiyono, A. (n.d.). *Seri Ringkasan Penelitian Hibah Pascasarjana Tahun Pertama – Hukum sebagai Instrumen Kebijakan : Studi tentang Peran Hukum dalam Proses Penanggulangan*

Kemiskinan.

Sulistiyono, I. A. (2018). *Sistem Peradilan di Indonesia dalam Teori dan Praktik*. Prenadamedia Group.

Sulitiyono, A. (2007). *Negara Hukum :*

Kekuasaan Konsep dan Paradigma Moral. LPP UNS dan UNS Press.

Zulkarnaen, A. H. (2016). Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Mimbar Justitia*, 2(2), 807.