MASALAH-MASALAH HUKUM
p-ISSN : 2086-2695 e-ISSN : 2527-4716
Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang

JURNAL MASALAH-MASALAH HUKUM
Tersedia online di https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/
Volume 51, Nomor 2, April 2022

REFORMULASI KETENTUAN MASA KERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN JANGKA WAKTU

Mahdi Haidar
Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 169, Malang, 65145
mahdihaidar@student.ub.ac.id

Abstract

The existance of new regulation Number 35 of 2021 concerning a fixed-term employment agreement, affects on disappering of working term of spesific period which is limited only five years. It imply on an uncertainty of working time periods of laborer. Therefore, our study aims to explore more about legal consequences for the violation of the condition about Employee Agreement for a Specific Period, and provide an ideal recommendation to the regulation. This is a Normative research, with a conceptual approach. The results of this study is to reinstate jurisdiction of The Industrial Relations Court, so it become a judgement that can request for Enforcement of a judicial order, and which guarantees legal certainty.

Keywords: *Labor; Employee Agreement; Working Period.*

Abstrak

Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK berdampak pada hilangnya ketentuan masa kerja PKWT yang dibatasi maksimal lima tahun. Hal itu menimbulkan ketidakpastian masa kerja bagi buruh. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum masa kerja PKWT dan memberikan rekomendasi ketentuan ideal mengenai masa kerja PKWT. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Hasil Penelitian ini adalah ketentuan peralihan PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) harus dikembalikan menjadi wewenang Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga output dari sengketa peralihan status perjanjian kerja berbentuk putusan yang dapat dieksekusi.

Kata Kunci: Buruh; Perjanjian Kerja; Masa Kerja.

A. Pendahuluan

Perjanjian Kerja dimaknai sebagai perjanjian yang mengatur hubungan hukum antara pengusaha dengan buruh atau pekerja. Perjanjian yang dibuat secara sah, melahirkan hubungan kerja. Hubungan kerja diartikan sebagai pelaksaan kerja bedasarkan kesepatakan yang dibuat didalam perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha dengan pekerja atau buruh saling mengikatkan diri untuk saling memenuhi hak dan kewajibannya (Irham, Wahyuni, Bramantyo, & Murty, 2019). Secara yuridis normatif, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua. Pertama adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (biasa disebut karwayan kontrak), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (biasa disebut karwayan tetap). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dipahami sebagai Perjanjian Kerja yang dibuat dengan waktu yang ditentukan atau

terbatas. Dasar hukum adanya perjanjian kerja waktu tertentu, diatur didalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terbagi menjadi dua jenis yaitu PKWT yang dibuat bedasarkan jangka waktu, atau selesainya pekerjaan (R. Situmorang, 2013).

Masing-masing memiliki ketentuan masa kerja yang berbeda-beda. PKWT yang dibuat bedasarkan jangka waktu, paling lama dibuat tidak boleh lebih dari lima tahun (Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Apabila pengusaha melanggar ketentuan tersebut, maka konsekuensi yuridisnya adalah buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Kontruksi norma tersebut sejalan dengan asas pembangungan ketenagakerjaan yang salah satu aspeknya adalah memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh. Tetapi, rupanya asas pembangunan ketenagakerjaan tersebut direduksi dengan munculnya norma baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptaker beserta aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Legal problem dengan munculnya norma baru tersebut adalah, tidak lagi menjelaskan akibat hukum apabila pengusaha melanggar ketentuan masa kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu. Hal ini menyebabkan ada ketidaklengkapan norma pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karena itu dalam tulisan ini penulis ingin menjawab problem hukum tersebut, dengan mengetahui apa akibat hukum atas tidak dipatuhinya ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta menyusun pengaturan atau reformulasi yang ideal mengenai Konsekuensi Yuridis atas pelanggaran ketentuan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan bahan primer maupun sekunder yang berkaitan dengan isu hukum yang diangkat. Cara mengumpulkan bahan hukum yaitu dengan mencari setiap variabel yang berkaitan dengan isu yang penuis angkat. Adapun bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian studi kepustakaan, atauran perundang-undangan dan artikel dimaksud penulis uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, sehingga disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis, guna menjawab permaslahan yang telah dirumuskan. Bahwa cara pengelolahan bahan hukum dilakukan dengan menggunakan cara deduktif, yaitu menarik kesimpulan yang bersifat universal, umum, terhadap permasalahan kongkrit yang dihadapi. Berarti dalam konteks penelitian penulis, penulis akan menjelaskan pijakan paradigmanya terlebih dahulu sebagai gambaran ideal dari isu yang penulis angkat. Pijakan Paradigma tersebut penulis uraikan guna mengetahui quid ius dari sebuah persoalan hukum, dalam hal ini menjelaskan terlebih dahulu mengenai konsep perjanjian kerja, serta jenis-jenisnya, teori perliindungan hukum, teori keadilan, teori hak asasi manusia. Pijakan Paradigma tersebut penulis jadikan sebagai acuan atau pisau análisis terhadap isu didalam ketentuan baru yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hal itu dapat digunakan untuk mengetahui apakah ketentuan mengenai masa kerja dalam konteks PKWT, sudah mengedepankan nilai keadilan, kepastian, serta mengedepankan nilai perlindungan hukum, atau tidak mengacu dan jauh kepada nilai-nilai yang penulis sebutkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik Analisis Interpretasi Teleologis untuk menjawab isu hukum dalam tulisan ini. Penafsiran Teleologis dimaknai sebagai penafsiran atas norma hukum dengan melihat tujuannya didalam kehidupan masyrakat (Qamar & Salle, 2018). Interpretasi tersebut penulis gunakan karena, dalam menganalis norma hukum tidak bisa dipisahkan dari tujuan hukum itu sendiri. Sebab memhami norma hukum tanpa dikaitkan dengan

tujuannya, akan berdampak buruk dalam penerapannya di masyarakat. Sehingga dalam upaya untuk menganalisis norma hukum dalam hal ini adalah peraturan mengenai batas waktu masa kerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bedasarkan jangka waktu, harus dikaitkan dengan tujuan hukumnya yaitu melindungi hak-hak pekerja atau buruh secara proposional. Berikutnya penulis menggunakan Analisis Interpretasi Sistematis. Interpretasi Sistematis dipahami sebagai metode penafsiran hukum dengan mengurutkan peraturan satu dengan yang lainnya dalam satu tema, guna menemukan keselarasan atau koherensi logis. Penafsiran ini penulis gunakan sebagai upaya memahami setiap pasal yang menjelaskan mengenai hakikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jenis-jenisnya, syarat-syaratnya dan batasan masa kerjanya.

Penulis juga menggunakan interpretasi gramatikal. Penafsiran gramatikal adalah metode penafsiran yang berupaya memahami norma hukum dari segi tata bahasanya atau konsep-konsep hukumnya. Pendekatan ini berfungsi untuk memberikan Batasan terhadap konsep hukum satu dengan yang lain, agar tidak menimbulkan logical bias dalam memahami norma hukum atau isu hukum yang hendak dibahas.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Akibat Hukum Dilanggarnya Ketentuan Mengenai Batas Masa Kerja Pada PKWT

Secara bahasa, hukum memiliki arti kumpulan pedoman berperilaku bagi manusia sebagai entitas yang hidup bermasyarakat. Pedoman tersebut berisi tata tertib bentuk perilaku apa yang dibolehkan maupun yang dilarang. Setiap upaya yang menyalahi tata tertib, akan dikenakan sanksi (Tambunan & Tambunan, 2019). Hukum juga dapat diartikan sebagai suatu kesatuan sistem yang mengatur setiap perilaku manusia. Istilah sistem diatas mensyarakatkan bahwa, dalam memahami hukum, tidak bisa dipahami secara parsial, tetapi harus komprehensif (Manullang & Fernando, 2017). Istilah hukum juga diidentikan oleh Jenkins dengan istilah nomos. Nomos diartikan sebagai *the reflection of society is what renders it effective in the maintenance of social order* (Manullang & Fernando, 2017). Karena istilah hukum erat kaitannya dengan masyrakat, maka Hukum memiliki tujuan tidak lain adalah untuk menciptakan ketertiban, mewujudkan keadilan, keamanan, keseimbangan sosial. Dalam memahami salah satu tujuan hukum yang utama yaitu keadilan, salah satu filosof terkemuka pada zamannya mencoba memberikan definisi yang sangat radikal, filosof tersebut bernama Aristotle. Aristotle memiliki tesis yang relevan dengan isu yang penulis angkat. Tesis tersebut berbunyi "*equality for the people involved will be the same as for the things involved, since (in a just society) the relation between the people will be the same as the relation between the things involved. For if the people involved are not equal, they will not [justly] receive equal shares; indeed, whenever equals receive unequal shares, or unequals equal shares, that is the source of quarrels and accusations"* (Ross, 1985). Aristotle berpendapat, bahwa dalam kondisi masyarakat tidak setara secara kedudukan, baik secara ekonomi, politik, maka aturan hukum yang dibuat tidak boleh sama rata (Green, 2017). Ketidaksetaraan posisi tawar tersebut, memerlukan perlindungan hukum dari negara agar hak-hak ekonomis dari pekerja atau buruh dapat terlindungi (Glasmacher, 2020).

Ketimpangan tersebut merupakan derivasi dari pemaknaan Aristotle atas makna *equility*. Dalam mengartikan *term equality*, Aristotle tidak mengartikan sebagai setara, melainkan bermakna distribusi. Distribusi memiliki makna adanya penyaluran dari satu titik ke titik yang lain. Karena dimaknai sebagai upaya penyaluran suatu objek dari subjek satu kepada subjek yang lain, maka dalam konteks pembahasan ini dapat dipahami sebagai upaya menyalurkan hak-hak fundamental dari masyarakat yang memiliki kedudukan superior kepada masyarakat yang kedudukan sosialnya inferior (Manan, 2008). Oleh karena itu Negara tidak boleh hanya memihak kepada golongan masyrakat yang kaya, melainkan harus bersifat melindungi dan mengakomodir hak-hak fundamental golongan masyrakat yang lemah. Dengan begitu, keadilan

bisa terwujud. Selain mejudkan keadilan, hukum juga memiliki tujuan untuk mememberikan perlindungan, terutama hak-hak strategis golongan masyarakat yang lemah (Wirawan, 2017). Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Fitzgerald, adanya hukum bertujuan untuk menselaraskan setiap kepentingan yang ada di masyarakat. Artinya ada fakta bahwa kepentingan yang ada di masyarakat, sebenarnya saling bertentangan. Hal tersebut koheren dengan yang disampaikan oleh Satjipto Raharjo yang berpendapat, adanya tujuan hukum adalah untuk memberikan perlindungan kepada masyrakat yang berpotensi hak-hak strategisnya diciderai oleh sebagian masyarakat lain (yang memiliki kecenderungan memiliki *bargaining position* yang kuat) (Nurhayati, 2020). Menurut hemat penulis, perlunya perlindungan hukum adalah hal yang logis, sebab secara alamiah masyarakat memang terbentuk dengan kedudukan sosial yang berbeda-beda (Mertokusumo, 2010). Karena berbeda-beda diperlukan pendistribusian hak yang di atur dalam norma positif agar terciptanya kepastian hukum dan ketertiban Bersama. Konsep perlindungan hukum diatas sangat linier dengan pendapat Aristotle mengenai keadilan (Mauludi, 2017).

Sekilas memang terkesan abstrak, akan tetapi tujuan hukum sesungguhnya sudah terkodifikasi di dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia sebagai dasar acuan dalam berbangsa dan bernegara. Dapat dilihat didalam Pasal 28D ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Pasal tersebut menjelaskan bentuk matrealisasi dari upaya mewujudkan ketertiban dan keseimbangan sosial adalah dengan memberikan hak untuk diakui, adanya jaminan perlindungan, serta kepastian hukum (R. Sinaga, 2018). Ayat 2 menjelaskan dalam konteks hubungan ketenagakerjaan, tujuan hukum diatas dikongkritkan menjadi, setiap orang berhak untuk mencari pekerjan yang layak, mendapatkan upah yang berkeadilan, dan diperlakukan adil di dalam lingkungan kerjanya (Taufik, Yahya, & Syabandir, 2019).

Ketentuan tersebut dikongkritkan dalam Pasal 38 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menekankan, warga negara dilindungi haknya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak (Sitompul, 2019). Pekerjaan layak yang dimaksud dalam Pasal 38 ayat 1 diatas adalah pekerjaan yang syarat-syarat kerja dibuat bedasarkan nilai-nilai keadilan (N. A. Sinaga, 2015). Artinya dalam hal sebelum pekerja memasuki dunia kerja maupun pada saat pekerja memasuki hubungan kerja, peraturan perundang-undangan mengamanatkan kepada negara untuk melindungi hak-hak strategis buruh (Kartika, 2019). Tentunya bentuk perlindungan tersebut dilakukan dengan membuat regulasi yang menjaga hak-hak buruh atau pekerja tersebut agar tidak tereduksi, atau dalam penegakan regulasinya tersebut benar-benar objektif dan tepat sasaran. Dalam konteks ketenagakerjaan, wujud keadilan yang bermakna distribusi hak-hak fundamental serta perlindungannya, terletak pada adanya regulasi yang membebaskan warga negara untuk memilih jenis pekerjaan yang layak, adanya jaminan sosial, serta dilindungi dari segala bentuk intimidasi maupun diskriminasi. Itulah bentuk perlindungan sekaligus pendistribusian hak-hak stragetis buruh agar tidak diciderai oleh pengusaha, sebagai subjek yang memiliki *bargaining position* yang lebih tinggi (Setiawan, 2021).

Oleh karena hukum berorientasi pada keseimbangan sosial dan erat kaitannya dengan perilaku atau tindakan manusia sebagai individu maupun sebagai kesatuan masyarakat maka idealnya hukum juga mengatur mengenai akibat dari aktusnya sebuah perilaku (Bukit, Warka, & Nasution, 2018). Hubungan antara perbuatan dengan akibat perbuatan sering disebut sebagai conditio sine qua non, atau bisa disebut sebagai hubungan kausalitas (Pramono, 2010). Hal tersebut juga berlaku bagi perbuatan hukum, setiap perbuatan atau perilaku yang diatur didalam peraturan perundang-undangan sesungguhnya juga menimbulkan akibat. Perbedaannya jika perbuatan hukum, menimbulkan akibat hukum, jika perbuatan dalam arti umum, tidak selalu menimbulkan akibat hukum (Suadnyana, 2020). Akibat hukum artinya akibat yang diatur oleh hukum. Oleh karena itu, hukum akan menjadi cacat, atau menjadi tidak tercapai tujuan

membangun masyarakat yang seimbang, apabila hukum yang mengatur perbuatan hukum, akan tetapi akibat hukumnya tidak diatur (Saija & Letsoin, 2016).

Ada dua hal yang penulis berikan catatan kritis. **Pertama** mengenai ketentuan berapakali pekerja atau buruh dapat diperpanjang dan diperbaruhi Perjanjian Kerjanya. Hal tersebut terjadi pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2020 tentang Ciptakerja. Didalam Peraturan tersebut dijelaskan, ketentuan masa kerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat berdasarkan jangka waktu, dibuat paling lama lima tahun. Tetapi jika dibandingkan dengan Pasal 59 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT yang dibuat bedasarkan jangka waktu, hanya bisa dibuat paling lama dua tahun. Jika ingin memperpanjang hanya diperbolehkan sebanyak satu kali untuk masa kerja satu tahun. Artinya kesempatan pengusaha untuk memperpanjang kontrak bagi PKWT hanya dibatasi satu kali saja, lebih dari itu dianggap Perjanjian yang dibuat bertentangan dengan hukum. Akan tetapi, Undang-Undang memberikan kesempatan bagi pengusaha yang masih ingin menggunakan tenaga dari pekerja tersebut, dengan cara memperbaruhi perjanjian kerja. Pembaharuan tersebut hanya diizinkan sebanyak satu kali pembaharuan dengan masa kerja paling lama 2 tahun. Jika ditotal adalah lima tahun. Lantas apa yang membedakan dengan peraturan saat ini yang sama-sama mengatur batas maksimal masa kerjanya adalah lima tahun? Pembeda yang subtansial terletak pada berapa kali pekerja atau buruh bisa diperpanjang dan diperbaharui perjanjian kerjanya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tegas memberikan batasan satu kali boleh di perpanjang, dan satu kali boleh diperbaharui. Diatas itu perjanjian kerjanya dianggap bertentangan dengan Undang-Undang sehingga konsekuensi yuridisnya batal demi hukum dan status perjanjian kerjanya beralih ke PKWTT. Ketentuan tersebut tidak lagi ada di Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dari adanya perubahan tersebut, menimbulkan potensi terjadinya kesewenang-wenangan pengusaha dalam mempekerjakan buruh atau pekerja. Kesewenang-wenangan tersebut terletak pada tidak adanya batasan berapa kali perjanjian kerja boleh diberbaruhi dan memperpanjang. Tidak diaturnya batasan pembaharuan dan perpanjangan masa kerja pada PKWT bedasarkan jangka waktu, menyebabkan buruh atau pekerja dapat dipekerjakan secara berulang-ulang dengan status PKWT. Hal tersebut membuat pekerja atau buruh kehilangan kepastian hukum atas pekerjaannya. Dampak diatas sesungguhnya tidak akan terjadi jika menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pijakan. Sebab didalam peraturan tersebut jelas menyatakan, apabila pengusaha melanggar ketentuan mengenai jumlah maksimal perjanjian kerja boleh diperbarui dan diperpanjang, demi hukum buruh atau pekerja yang semula berstatus PKWT, berubah menjadi PKWTT. Ketika ketentuan peralihan dari PKWT dari PKWTT dihilangkan, maka kepastian kerja bagi pekerja atau buruh, akan terdistorsi (Kusuma, Ratna, & Irawati, 2020).

Problem **Kedua** yang muncul adalah, bagaimana jika pengusaha dalam praktek, mempekerjakan buruh atau pekerja lebih dari 5 (lima) tahun? Apa konsekuensi yuridisnya? Itulah pertanyaan akademis yang layak diajukan sebagai catatan kritis Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Akibat hukum atas dilanggarnya ketentuan batas masa kerja pada PKWT bedasarkan jangka waktu, menyebabkan ketidak pastian kepada buruh atau pekerja atas masa kerjanya. Hal tersebut disebabkan, apabila pengusaha mempekerjakan buruh diatas 5 (lima) tahun, tidak ada masalah hukum atas perbuatan tersebut. kekosongan norma tersebut menyebabkan buruh atau pekerja bisa diperjakan lebih dari 5 (lima) tahun, akan tetapi status Perjanjian Kerjanya PKWT. Artinya walaupun buruh

dipekerjakan diatas 5 (lima) tahun, tidak ada jaminan akan menjadi PKWTT, dengan kata lain, sewaktu-waktu bisa diputus kontraknya. Hal tersebut menimbulkan sejumlah pertanyaan, bagaimana perlindungan hukum atas buruh yang tidak memiliki kepastian kerja tersebut? pertanyaan tersebut akan dijawab pada subbab setelah ini.

2. Ketentuan Beralihnya Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Sebagai Solusi Terwujudnya Iklim Ketenagakerjaan yang Berkeadilan dan Berkepastian Hukum

Menurut hemat penulis, solusi atas persoalan kekosongan hukum terkait akibat hukum atas dilanggarnya ketentuan masa kerja pada PKWT bedasarkan jangka waktu adalah, dengan mengembalikan ketentuan yang sudah ada pada Pasal 59 Ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan apabila pembuatan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 59, maka demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT. Dengan adanya ketentuan peralihan PKWT menjadi PKWTT, bisa menghadirkan kepastian hukum bagi buruh atau pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, ketentuan peralihan PKWT menjadi PKWTT dapat memberikan perlindungan hukum bagi buruh atas pekerjaannya.

Akan tetapi, penulis menyadari dengan adanya ketentuan peralihan seperti yang diatur pada peraturan sebelumnya (Pasal 59 ayat 7 UU Nomor 13 tahun 2003), masih menyisakan persoalan. **Pertama,** ketika terjadi pelanggaran atas ketentuan batas masa kerja, Pasal 176 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan dilakukannya pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan agar menjaga tegaknya peraturan perundang-undangan yang mengatur perihal ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang melakukan fungsi-fungsi pengawasan, ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Tannasa, 2016). Hasil Pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, adalah nota pemeriksaan. Faktanya, ketika pengusahaa melakukan pelanggaran hukum, nota pemeriksaan tersebut tidak memberikan efek kepada pengusaha untuk melaksanakannya (Nuriya, Ispriyarso, & Cahyaningtyas, 2020). Karena nota pemeriksaan tidak memiliki sifat eksekutorial.

Sebenarnya, persoalan hukum tersebut sudah ada upaya untuk menyelesaikannya, yaitu dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi yaitu Putusan Nomor 7/PUU-XII/2014 yang mengatakan, agar nota pemeriksaan memiliki kekuatan hukum yang mengikat, maka pekerja atau buruh dapat memintakan pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan negeri setempat dengan ketentuan sebagai berikut: a) Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding, dan; b) Telah dijatuhkan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan (Hidayah, 2016).

Mahkamah Konstitusi berupaya memberikan solusi untuk menyelesaikan persoalan ketentuan masa kerja pada PKWT bedasarkan jangka waktu. Tetapi sesungguhnya hadirnya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut masih menyisahkan persoalan hukum kedua. Persoalan hukum **Kedua** adalah, dengan hadirnya putusan MK tersebut, memunculkan berbagai pertanyaan. Jika nota pemeriksaan terlebih dulu harus mendapat pengesahan dari Pengadilan Negeri, pertanyaannya adalah apakah pengesahan Pengadilan Negeri memliki sifat eksekutorial? Karena, tidak semua produk pengadilan memiliki kekuatan eksekutorial, kecuali: a) Putusan Pengadilan yang sudah final; b) Putusan Arbritase; c) Akta yang Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, dan; d) Perjanjian yang ditentukan undang-undang (M. Situmorang, 2017).

Karena pengesahan Pengadilan Negeri atas Nota Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan tidak termasuk pada empat poin di atas, maka pengesahan tersebut tidak memiliki kekuatan eksekutorial dan masih menyisakan persoalan terkait tidak adanya akibat hukum jika pengusaha tetap melanggar ketentuan masa kerja bagi PKWT bedasarkan jangka waktu. Munculnya

pertanyaan tersebut menunjukkan, hadirnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, tidak bisa menjawab persoalan yang ada.

Persoalan hukum **ketiga** adalah, ketika perselisihan mengenai ketentuan peralihan PKWT menjadi PKWTT dimasukan kepada kompetensi absolut Pengadilan Negeri, maka secara tidak langsung telah mereduksi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial yang termasuk pada Perselisihan Hak.

Menurut hemat penulis, cara yang paling efektif untuk menyelesaikan persoalan mengenai akibat hukum dilanggarnya ketentuan masa kerja pada PKWT bedasarkan jangka waktu adalah, dengan membuat ketentuan didalam peraturan perundang-undangan yang mengembalikan kewenangan untuk menyelesaikan perkara tersebut kepada Pengadilan Hubungan Industrial, bukan kepada Pengadilan Negeri (Shalihah, 2017). Dengan berwewenangnya PHI mengadili perkara yang berkaitan dengan ketentuan akibat hukum dilanggarnya batas masa kerja pada PKWT bedasarkan jangka waktu, maka outputnya berupa putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Karena bersifat putusan, maka bisa dimintakan eksekusi. Dengan begitu, kepastian hukum bagi buruh atau pekerja atas pekerjaannya, menjadi terjamin serta memberikan perlindungan hukum atasnya (Adhistianto & Alijana, 2020).

Tidak hanya mengembalikan menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial saja, hendaknya dibuat ketentuan mengenai syarat-syarat formil apa saja yang akan diajukan sebagai bukti pekerja atau buruh dalam mengajukan gugatan tersebut. Misalnya, menentukan nota pemeriksaan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai bukti terjadinya pelanggaran ketentuan batas masa kerja pada PKWT berdasarkan jangka waktu. Dengan begitu sebaliknya pemberi kerja akan membuat dalil untuk menyangkal bukti yang dibawa oleh pekerja atau buruh. Hal ini penting sebab dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tidak menjelaskan syarat-syarat formil termasuk bukti-bukti apa saja yang harus dibawa oleh pekerja atau buruh dalam mengajukan pengesahan ke Pengadilan.

Berikutnya pentingnya diatur mengenai ketentuan wilayah juridiksi Pengadilan PHI yang berwenang mengadili perkara tersebut. Hal ini menjadi persoalan jika melihat kepada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, tidak mengatur Pengadilan mana yang berwenang mengadili perkata tersebut (Budiyono, 2021). Sehingga dalam penerapannya para pihak akan kebingungan Pengadilan mana yang memiliki kewenangan untuk memberikan pengesahan. Berpijak dari problem di atas, logis menurut hemat penulis, jika kewenangan mengadili dikembalikan kepada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: a) tempat/ lokasi perusahaan jika perusahaan tempat pekerja atau buruh bekerja tersebut tidak memiliki cabang atau kantor perwakilan di daerah lain, atau; b) wilayah penempatan kerja pekerja/ buruh yang ditentukan oleh perusahaan dalam bentuk surat penempatan kerja jika perusahaan memiliki cabang/ tempat usaha di beberapa daerah (Santoso, 2019).

D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti menemukan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebabkan ketidakpastian hukum bagi buruh. Akibat hukum atas tidak diaturnya norma peralihan dari PKWT menjadi PKWTT, menyebabkan pengusaha secara sewenang-wenang dapat mempekerjakan buruh dengan status PKWT lebih dari 5 Tahun tanpa ada konsekuensi yuridisnya. Menurut peneliti, agar terciptanya kepastian hukum bagi buruh, perlu diatur sebuah norma yang menjamin buruh atau pekerja dari kesewenangan-wenangan pengusaha untuk mempekerjakan buruh secara PKWT secara terus menerus, dan memberikan kesempatan bagi buruh untuk dapat menjadi PKWTT dan dapat menikmati hak-haknya.

DAFTAR PUSTAKA

Adhistianto, M. F., & Alijana, E. H. (2020). Konstruksi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Memberikan Pertimbangan Hukum Dengan Alasan Disharmonis. *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, *11*(1), 103. https://doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v11i1.5612

Budiyono, T. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, *5*(2), 145–160. https://doi.org/10.24246/jrh.2021.v5.i2.p145-160

Bukit, J., Warka, M., & Nasution, K. (2018). Eksistensi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Konsumen di Indonesia. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*. https://doi.org/10.30996/dih.v0i0.1788

Glasmacher, M. B. (2020). Political Implications of Law in the Formation of Law No. 13 of 2003 concerning Workers Protection in Employment Agreement Specific Time (EAST/PWKT). *Journal of Law and Legal Reform*, *1*(3), 517–530.

Green, L. (2017). *General Jurisprudence: A 25th Anniversary Essay, The Methodology of Legal Theory.* Oxford: Routledge.

Hidayah, K. (2016). Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang. *Journal de Jure*, *7*(2), 101. https://doi.org/10.18860/j-fsh.v7i2.3517

Irham, R., Wahyuni, N., Bramantyo, R. Y., & Murty, H. (2019). Perlindungan Hukum Serikat Pekerja Freelance Bagi Wartawan Dalam Persepektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Transparansi Hukum*, *2*(2), 64–91. https://doi.org/http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/transparansihukum/article/view/449/441

Kartika, F. B. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak sebagai Pekerja Wanita Outsourcing ditinjau Dari UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Justitia*, *1*(1), 52–60.

Kusuma, A. J., Ratna, E., & Irawati, I. (2020). Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Notarius*, *13*(1), 193–208. https://doi.org/doi.org/10.14710/nts.v13i1.30324

Manan, B. (2008). *Akibat Hukum di Dalam Negeri Pengesahan Perjanjian Internasional (Tinjauan Hukum Tata Negara), Status Perjanjian Internasional dalam Tata Perundang-undangan Nasional: Kompilasi Permasalahan*. Jakarta: Direktorat Perjanjian Ekonomi Sosial dan Budaya, Direktorat Jenderal hukum dan Perjanjian Luar Negeri Departemen Luar Negeri RI.

Manullang, E., & Fernando, M. (2017). *Selayang Pandang: Sistem Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Mauludi, M. A. (2017). Problematika Hukum Implementasi Putusan Final dan Mengikat Mahkamah Konstitusi Perspektif Negara Hukum. *Jurnal Hukum Ius Quisa Iustum*, *24*(4), 535–557.

Mertokusumo, S. (2010). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.

Nurhayati, Y. (2020). *Pengantar Ilmu Hukum*. Bandung: Nusa Media.

Nuriya, E., Ispriyarso, B., & Cahyaningtyas, I. (2020). Optimalisasi Pengawasan Sistem

Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Notarius*, *13*(1), 298–311.

Pramono, N. (2010). Problematika Putusan Hakim dalam perkara pembatalan perjanjian. *Mimbar Hukum*, *22*(2), 224–233.

Qamar, N., & Salle, S. (2018). *Logika dan Penalaran dalam Ilmu Hukum*. Makassar: SIGn.

Ross, W. D. (1985). Nicomachean Ethics. In *Complete Works of Aristotle, Volume 2* (pp. 1729–1867). Princeton University Press. https://doi.org/10.1515/9781400835850-011

Saija, R., & Letsoin, R. F. X. V. (2016). *Hukum Perdata*. Yogyakarta: Deepublish.

Santoso, S. (2019). Kekhususan Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Jatiswara*, *34*(1), 11. https://doi.org/10.29303/jatiswara.v34i1.189

Setiawan, I. K. O. (2021). *Hukum Perikatan*. Bandung: Bumi Aksara.

Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR LAW REVIEW*, *1*(02), 149. https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955

Sinaga, N. A. (2015). Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Outsourcing di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, *5*(2). https://doi.org/10.35968/jh.v5i2.105

Sinaga, R. (2018). Peran Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang kelas IA dalam Memberikan Kepastian Hukum terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. *Soumatera Law Review*, *1*(2), 360–379. https://doi.org/10.22216/soumlaw.v1i2.3528

Sitompul, P. R. (2019). Perlindungan Hak Buruh Dalam Kerangka Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Indonesian Journal of Criminal Law*, *1*(2), 121–127. https://doi.org/10.31960/ijocl.v1i2.167

Situmorang, M. (2017). Pelaksanaan Putusan Arbritase Nasional Di Indonesia. *Jurnal Hukum De Jure*, *17*(4), 309–320.

Situmorang, R. (2013). Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, *1*(1), 115–122.

Suadnyana, S. (2020). Akibat Hukum Terhadap Hak Masyarakat Adat dalam Peralihan Agama di Desa Adat Dalung. *Pariksa*, *3*(1), 84–96.

Tambunan, T. S., & Tambunan, W. R. (2019). *Hukum Bisnis*. Jakarta: Prenanda Media.

Tannasa, Y. K. (2016). Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEX ADMINISTRATUM*, *4*(1), 154–162.

Taufik, T., Yahya, A., & Syabandir, M. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Kematian Tenaga Kontrak Pada Sekretariat Daerah Aceh. *Syiah Kuala Law Journal*, *3*(2), 167–183. https://doi.org/10.24815/sklj.v3i2.11719

Wirawan, I. K. (2017). *Pengantar Hukum Indonesia*. Denpasar: Fakultas Hukum Universitas Udayana.