

---

---

**ASPEK POLITIK HUKUM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU (PKWT) DI INDONESIA**

---

---

**Ziyada Wulan Wulida**



## ASPEK POLITIK HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI INDONESIA

**Ziyada Wulan Wulida**

*Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) Sultan Adam Banjarmasin*

**Abstract** : *There are no sanctions for companies that do not register their employees' Certain Period Employment Contract (PKWT) with the Manpower and Transmigration Office, legal protection for workers who have signed PKWT cannot be fully guaranteed. Therefore a political reform of law is needed in order to protect the workforce. Consequences of PKWT which are not recorded are based on Article 52 of the Manpower Act, namely Cancel by Law. Based on Article 59 paragraph 7 (seven), that by law becomes an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT). From the two analyzes above, it makes the legal consequences and position of PKWT not registered by business actors in the Department of Manpower and Transmigration become multiple interpretations. Workers do not get maximum legal protection when working in a situation where their PKWT is not registered at the Manpower and Transmigration Office.*

**Keywords:** *Politics Of Law, Agreement, Certain Period Emplymnt Contract*

**Abstrak** : *Tidak adanya sanksi bagi perusahaan – perusahaan yang tidak mendaftarkan PKWT karyawannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka perlindungan hukum bagi para pekerja yang sudah menandatangani PKWT tidak bisa sepenuhnya terjamin. Maka dari itu diperlukan adanya politik pembaharuan hukum dalam rangka untuk melindungi tenaga kerja. Kedudukan / akibat hukum dari PKWT yang tidak dicatatkan yaitu berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Batal demi Hukum. Berdasarkan Pasal 59 ayat 7 (tujuh) yaitu demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dari kedua analisa di atas, menjadikan akibat hukum dan kedudukan PKWT yang tidak didaftarkan pelaku usaha di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi multitafsir. Pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum yang maksimal apabila bekerja dalam keadaan tidak terdaftarnya PKWT mereka di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.*

**Kata Kunci** : *Politik Hukum, Perjanjian, Perjanjian Kerja Waktu tertentu*

## **PENDAHULUAN**

Hukum menjadi sandaran pengaturan dan penjamin terjaganya ketertiban, maka segala strategi penyusunan hukum, penggunaan hukum, perlembagaan hukum dan penegakkan hukum menjadi satu hal yang sangat penting untuk mewujudkan cita negara hukum. Untuk mewujudkan cita negara hukum maka harus dilakukan pembangunan di berbagai bidang diantaranya pembangunan di bidang hukum. Ketika membahas pembangunan di bidang hukum tentunya tidak dapat terlepas dari politik hukum khususnya kebijakan hukum. Begitu juga sebaliknya ketika berbicara mengenai politik hukum erat kaitannya dengan pembangunan hukum. Pada dasarnya pembangunan hukum merupakan tindakan atau kegiatan untuk membentuk kehidupan hukum ke arah yang lebih baik dan kondusif.

Hukum di Indonesia saat ini sangat memperhatikan, tidak sedikit persoalan rasa keadilan masyarakat diabaikan dalam penegakan hukum di Indonesia. Penegakan hukum sudah sejak lama menjadi persoalan serius bagi masyarakat Indonesia, hal ini menimbulkan dampak-dampak serius dalam sistem hukum Indonesia yang masih banyak terjadi penyalahgunaan wewenang oleh para penegak hukum dan juga pelanggaran yang dilakukan banyak pihak baik secara individu maupun korporasi. Dalam konteks pembuatan aturan hukum hubungannya dengan lembaga-lembaga hukum baik di tingkat pusat maupun daerah, sebagian besar kinerjanya masih belum profesional dan belum mengarah pada pelaksanaan hukum yang sesungguhnya.

Oleh karena itu perlu adanya pembaharuan terhadap hukum, baik pembaharuan dari sisi pelaksanaan hukum, lembaga-lembaga hukum maupun aturan hukum itu sendiri. Sehingga negara ini mampu mencapai kesejahteraan, kualitas keamanan yang baik, adanya keadilan yang tidak memihak, serta menjadi negara yang damai dan makmur.

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai jumlah penduduk terbesar di dunia setelah China, India dan Amerika Serikat. Selain itu juga Indonesia merupakan suatu negara yang mempunyai banyak keberagaman dikarenakan banyaknya suku, agama, bahasa dan kebudayaan yang berbeda-beda. Dengan kondisi seperti ini tentu saja sangat tidak mudah bagi pemerintah kita dalam menjalankan pemerintahannya. Karena semua kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah hanya

semata – mata untuk kesejahteraan rakyatnya. Berbagai kebutuhan masyarakat harus benar – benar terpenuhi baik itu dari sandang, pangan dan papan. Untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut maka masyarakat tersebut harus bekerja, baik bekerja membuka usaha sendiri atau bekerja sebagai karyawan.

Dalam hal ini karyawan dikategorikan sebagai tenaga kerja. Karena mereka bekerja untuk orang lain, dan orang tersebut memberikan gaji sebagai timbal baliknya. Tidak bisa dipungkiri bahwa ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak – hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ”bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, pemerintah dan legislatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dengan menerbitkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan). Undang-Undang Ketenagakerjaan ini merupakan bagian dari pembaharuan politik hukum yang ada di Indonesia karena dengan adanya Undang-Undang ini diharapkan perlindungan hukum tenaga kerja bisa terlaksana dengan baik.

Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu menyepakati perjanjian kerja, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja tersebut dibuat untuk memberikan perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban masing – masing pihak. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja hendaknya menunjukkan kedudukan masing – masing pihak yang pada

dasarnya akan menggaambarkan hak – hak dan kewajiban – kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.<sup>1</sup> Pada Pasal 56 Undang – Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Dengan perjanjian kerja waktu tertentu, biasanya manajemen perusahaan dapat dengan mudah mengganti pekerja yang dianggap kinerjanya tidak bagus dan akan menggantinya dengan pekerja yang lebih kompeten yang memang tersedia melimpah di pasar tenaga kerja, sehingga secara politis kekuatan kolektif pekerja menjadi lemah.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, maka diperlukan adanya pembaharuan hukum yang menjadi suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja di Indonesia. Baik bagi tenaga kerja yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pengusaha tidak bisa lagi memperlakukan para pekerja dengan sewenang – wenang, memutus hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang – undangan yang berlaku. Sebagaimana penyalahgunaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena menggunakan perjanjian kerja tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Oleh karena itu pemerintah membuat satu regulasi yang bertujuan untuk melindungi para perkerja yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( selanjutnya disebut PKWT ). Pada Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut KEPMEN 100/2004) menyebutkan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota setempat selambat – lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Akan tetapi dalam praktek banyak perusahaan – perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT karyawan –

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, h.8.

karyawannya kepada instansi yang berwenang dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Sementara pada Keputusan Menteri tersebut tidak mengatur sanksi terhadap perusahaan – perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT karyawan-karyawannya meskipun pada Pasal 13 tersebut sangat jelas tercantuk bahwa pencatatan tersebut bersifat wajib. Apabila kewajiban pencatatan PKWT tersebut tidak terdapat sanksi maka bisa dipastikan banyak perusahaan – perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT karyawan – karyawannya sehingga apabila perusahaan melanggar isi dari PKWT tersebut, tidak akan bisa diketahui oleh instansi terkait dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dari uraian di atas tentang tidak adanya sanksi bagi perusahaan – perusahaan yang tidak mendaftarkan PKWT karyawannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka perlindungan hukum bagi para pekerja yang sudah menandatangani PKWT tidak bisa sepenuhnya terjamin. Maka dari itu diperlukan adanya politik pembaharuan hukum dalam rangka untuk melindungi tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk merumuskan permasalahan yaitu : ”Bagaimana aspek politik hukum pelaksanaan Perjanjian Ketenagakerjaan Di Indonesia”.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Politik Hukum**

Politik hukum adalah kebijaksanaan dasar yang menentukan arah dan bentuk maupun isi dari hukum yang akan dibentuk. Segi lain dari politik hukum adalah mengenai nilai-nilai, penentuan, pengembangan, dan pemberian bentuknya.<sup>2</sup> Menurut Mahfud MD politik hukuma adalah kebijaksanaan hukum (*Legal Policy*) yang akan atau telah dilaksanakan secara nasional oleh pemerintah.<sup>3</sup> Sudarto berpandangan politik hukum atau kebijakan hukum adalah usaha untuk mewujudkan peraturan-peraturan yang baik sesuai dengan keadaan dan situasi pada saat itu.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Padmo Wahyono, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, h. 160.

<sup>3</sup> Mahfud MD. *Politik Hukum Di Indonesia*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 1998, h.7.

<sup>4</sup> Sudarto (I), *Hukum dan Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, 1981, h.159.

Sudarto juga mendefinisikan politik hukum sebagai kebijakan dari badan-badan yang berwenang untuk menetapkan peraturan-peraturan yang dikehendaki yang diperkirakan bisa digunakan untuk mengekspresikan apa yang terkandung dalam masyarakat dan mencapai apa yang dicita-citakan.<sup>5</sup>

Hukum pada hakikatnya adalah produk penilaian akal-budi yang berakar dalam hati nurani manusia tentang keadilan berkenaan dengan perilaku manusia dan situasi kehidupan manusia. Penghayatan tentang keadilan memunculkan penilaian bahwa dalam situasi kemasyarakatan tertentu orang seyogyanya berperilaku dengan cara tertentu, karena hal itu adil atau memenuhi rasa keadilan.<sup>6</sup> Hukum sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan dapat saja tidak adil jika bertentangan dengan kesejahteraan manusia, sebagaimana dikatakan oleh Thomas Aquinas. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu :

- a. Pertama, Penguasa memaksakan hukum yang tidak membawa kesejahteraan umum, tetapi semata-mata keinginan penguasa.
- b. Kedua, karena pembuat hukum melampaui kewenangan yang dimilikinya.
- c. Ketiga, karena hukum dipaksakan kepada masyarakat secara tidak sama, meskipun alasannya demi kesejahteraan umum.

Oleh karena itu, dalam upaya menciptakan hukum yang berkeadilan hendaknya mencari hukum yang bersumber dari rasa keadilan masyarakat. Satjipto Rahardjo yang mengutip dari Dias menyatakan bahwa hukum itu merupakan suatu sistem, karena hukum bukan hanya sekedar kumpulan peraturan-peraturan belaka, namun juga kaitan yang mempersatukannya, sehingga melahirkan ikatan sistem yang tercipta melalui praktek-praktek penerapan hukum. Fuller memberikan ukuran mengenai sistem hukum yang disebutnya sebagai principle of legality yang mencakup :

1. Suatu sistem hukum terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesaat untuk hal-hal tertentu (ad hoc)
2. Peraturan tersebut diumumkan kepada publik.

---

<sup>5</sup> Sudarto (II), *Hukum Pidana dan Perkembangan Masyarakat*, Sinar Baru, Bandung, 1983, h.20.

<sup>6</sup> B. Arief Sidharta, *Ilmu Hukum Indonesia*, FH UNPAR, Bandung, h. 88.



3. Tidak berlaku surut. Karena akan merusak integritas sistem.
4. Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum.
5. Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan.
6. Tidak boleh menuntut suatu tindakan yang melebihi apa yang bisa dilakukan.
7. Tidak boleh sering diubah-ubah.
8. Harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari.<sup>7</sup>

## **B. Arah Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia**

Kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari sering menjadi masalah dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam hal ini adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya pelaksanaan kewajiban pencatatan PKWT yang harus dilaksanakan oleh pelaku usaha. Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu salah satu upaya pemerintah dalam mengatur dan meningkatkan perekonomian rakyat menuju masyarakat sejahtera, mandiri dan berkelanjutan dari konstitusi pasal 28 h Jo pasal 33(1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berlakunya Undang-Undang ketenagakerjaan secara kasat mata cenderung menimbulkan beberapa konflik dan persoalan dari sekian banyak persoalan ketenagakerjaan, seperti pengaturan waktu kerja, sistem kontrak, sistem upah dan masih banyak lainnya.

Yang perlu diperhatikan dari diterapkanya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini adalah tidak ada upaya pemerintah dalam mengatur dan mengimbangi aturan normatif di bidang ketenagakerjaan dengan kontrol, akibatnya muncul beberapa kelemahan dalam UU No 13 Tahun 2003 yaitu sebagai berikut:

1. Pengaturan mogok kerja pada Pasal 137 sampai Pasal 145 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berisi: “ mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja, serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Berdasarkan isi pasal tersebut mogok kerja dilakukan setelah akibat gagalnya perundingan, sehingga mogok kerja dilakukan

---

<sup>7</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1982, h. 139

setelah ada upaya untuk berunding namun salah satu pihak menolak untuk berunding atau para pihak menolak untuk melakukan perundingan namun tidak menemukan kesepakatan atas perundingan tersebut. Permasalahan pada mogok kerja berdasarkan ketentuan diatas masih kurang jelas penerapannya tentang persyaratan mogok kerja, seperti waktu dimulai dan diakhirinya mogok kerja, alasan mengapa dilakukannya mogok kerja, tempat mogok kerja. Dalam pasal tersebut tidak diatur sama sekali tentang batas waktu maksimal terhadap mogok kerja dan tempat dilakukannya mogok kerja, yang ada hanya persyaratan administratif mengenai periode mulai dan akhirnya mogok kerja sehingga ada celah dalam pasal ini untuk melakukan mogok kerja dalam jangka waktu yang mungkin tidak rasional, sehingga apabila dicermati hal ini dapat digunakan sebagai bentuk pemaksaan kehendak dari pekerja kepada pengusaha. Jadi, seharusnya pemerintah harus member kejelasan untuk melakukan mogok kerja atau persyaratan yang lebih jelas tentang mogok kerja agar tidak terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan.

2. Sistem pengupahan dalam Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana banyak sekali perusahaan yang mengupah para pekerja dengan sesuai dan kadang di bawah UMR(Upah Minimum). Jadi, seharusnya pemerintah lebih mengamati tentang hal ini agar tidak adanya penyalahgunaan dalam sistem pengupahan dalam hubungan pekerja dengan pengusaha atau perusahaan
3. Tenaga Kerja Asing, yang dimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pemerintah tidak optimal dalam menerapkan pasal-pasal tersebut yang akibatnya tenaga kerja lokal kalah dengan pengusaha asing, bahkan untuk ukuran perusahaan-perusahaan besar. Padahal, dilihat dari sumber daya manusianya, tenaga kerja Indonesia telah mempunyai kemampuan yang sama dibandingkan dengan tenaga kerja asing. Seharusnya pemerintah lebih mementingkan tenaga kerja lokal dibandingkan tenaga kerja asing, agar angka pengangguran di Indonesia dapat berkurang dan dapat munculnya usaha-usaha baru atau lapangan kerja baru bagi pekerja/tenaga kerja lokal.
4. Kelemahan yang keempat inilah yang akan dibahas pada penulisan ini yakni tentang tidak adanya sanksi atas PKWT yang tidak didaftarkan meskipun dalam

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan KEPMEN 100/2004 mewajibkan untuk mendaftarkan PKWT kepada Instansi terkait dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pelaku usaha dan tenaga kerja merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena masing - masing saling membutuhkan dan saling memberikan kontribusi. Pelaku usaha memerlukan karyawan untuk membantu mereka menjalankan usahanya dan karyawan memerlukan pelaku usaha dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan menerima gaji secara rutin. Dengan keadaan tersebut maka harus ada regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan, karena dalam hal ini biasanya pelaku usaha memiliki kedudukan yang lebih dominan karena mempunyai wewenang untuk merekrut dan memberhentikan karyawannya.

Negara Kesatuan Republik Indonesia menjamin perlindungan hak-hak pekerja melalui konstitusi Republik Indonesia, yaitu pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 ayat (1) yaitu “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, dan Pasal 28 ayat (2) yaitu “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dan secara spesifik hal yang mengatur hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerjanya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Secara hukum dikenal 2 (dua) macam Pekerja yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha tidak diperbolehkan mengubah status Pekerja Tetap menjadi Pekerja Kontrak. 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 Pasal 1 angka 1 Kepmen 100/2004, Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

Lebih lanjut dikatakan, bahwa PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk 1 1/2 tahun, maka dapat diperpanjang 1/2 tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun .

Berakhirnya PKWT berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

### **C. Permasalahan Atas Kewajiban Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia**

Dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo Pasal 13 KEP. 100/MEN/VI/ 2004 Tentang maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7

(tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Namun demikian tidak ada satupun ketentuan dari kedua peraturan tersebut yang menyatakan bahwa dengan tidak dicatatkannya PKWT maka PKWT tersebut akan menjadi batal demi hukum atau menyebabkan perubahan PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Terdapat 2 (dua) hasil analisis penulis mengenai Akibat hukum PKWT yang tidak didaftarkan oleh Pelaku Usaha di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yaitu :

#### **1. Pasal 52 Undang – Undang Ketenagakerjaan**

Undang – Undang Ketenagakerjaan maupun kepmen 100/2004 menentukan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak ditandatanganinya PKWT tersebut. Dalam hal ini instansi tersebut adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kedua regulasi ini memberi penegasan tersendiri bahwa pencatatan tersebut merupakan suatu kewajiban dan pada akhirnya terdapat akibat hukumnya jika pengusaha tidak melakukan pencatatan dimaksud .

Dalam prakteknya masih banyak perusahaan yang tidak mencatatkan PKWT karyawan-karyawannya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sementara peraturan perundang-undangan sendiri tidak mengatur sanksi apabila apabila PKWT tersebut tidak dicatatkan. Karena tidak adanya sanksi terhadap regulasi yang mengatur mengenai kewajiban pencatatan PKWT ini, maka menimbulkan pendapat yang berbeda-beda di kalangan HRD perusahaan-perusahaan dan juga praktisi hukum. Dalam berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan memang tidak terdapat ketentuan yang langsung menentukan akibat hukumnya jika PKWT tidak dicatatkan.

Dalam Penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 1 (satu) menjelaskan bahwa perjanjian kerja dalam Pasal 59 ayat (1) dicatatkan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Pada penjelasan tersebut memang tidak terdapat kata-kata “mewajibkan”. Sedangkan pada Pasal 59 ayat (delapan) menjelaskan bahwa hal – hal yang belum diatur dalam Pasal 59 akan di atur lebih lanjut dengan keputusan menteri. Pada Pasal 13 KEPMEN 100/2004, mewajibkan

agar PKWT dicatatkan di instansi ketenagakerjaan terkait dalam waktu 7 hari kerja setelah penandatanganan PKWT.

Berdasarkan dalil “mewajibkan” yang terdapat dalam Pasal 13 KEPMEN 100/2004 tersebut, maka dalil “mewajibkan” akan melahirkan kewajiban kepada pelaku usaha agar mencatatkan PKWT tersebut. Jika pelaku usaha tidak mencatatkan PKWT tersebut, maka dengan demikian pengusaha telah melalaikan kewajibannya, yang berarti pengusaha telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika dihubungkan dengan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang syarat sahnya perjanjian kerja, bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian kerja adalah perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka PKWT yang tidak dicatatkan oleh pelaku usaha itu bertentangan dengan pasal 13 KEPMEN 100/2004, yang berarti bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PKWT yang tidak dicatatkan itu dengan demikian tidak sah karena tidak memenuhi syarat.

Terhadap PKWT yang tidak sah tersebut, solusinya bisa kita temukan dalam Pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yaitu bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan menjadi “batal demi hukum”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika PKWT tidak dicatatkan oleh pelaku usaha kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maka PKWT tersebut BATAL DEMI HUKUM.

## **2. Pasal 59 ayat 7 (tujuh) Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Pasal 59 ayat 7 (tujuh) Undang-Undang Ketenagakerjaan berisi “Pejanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pada Penjelasan Pasal 59 ayat (1) menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan”.

Apabila pelaku usaha tidak mencatatkan PKWT Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka pelaku usaha tidak memenuhi ketentuan yang di atur dalam Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka akibat hukumnya berdasarkan Pasal

59 ayat 7 (tujuh) Undang-Undang Ketenagakerjaan “demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dari kedua analisa di atas, menjadikan akibat hukum dan kedudukan PKWT yang tidak didaftarkan pelaku usaha di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi multitafsir.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah dilakukan nya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha tersebut. yang dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk melakukan pekerjaan dan bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya dalam mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. Pembuatan perjanjian kerja
2. Kewajiban pekerja dalam melakukan pekerjaan sekaligus merupakan hak hak dari pengusaha atas pekerjaan nya.
3. Kewajiban pengusaha dalam membayar upah kepada pekerja
4. Berakhirnya hubungan kerja
5. Cara menyelesaikan perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

Hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap segala aspek dunia ketenagakerjaan. Salah satu hal yang sangat penting dalam hubungan kerja adalah perlindungan hukum yang harus diberikan kepada para pekerja. Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>8</sup>

Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu: <sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Abdul hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, h.60.

1. Perlindungan secara ekonomis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial dan dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial

Yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. Perlindungan ini dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan teknis

yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

Ketentuan mengenai kewajiban pencatatan PKWT beserta akibat hukum dan kedudukan PKWT telah dibahas sebelumnya, dan terdapat 2 hasil analisa yang berbeda yaitu:

1. Berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Batal demi Hukum
2. Berdasarkan Pasal 59 ayat 7 (tujuh) yaitu demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

---

<sup>9</sup> Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, h. 76.



PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Karena dalam kelalaian pencatatan PKWT ini yang biasanya dirugikan adalah pihak pekerja, besar kemungkinan apabila terdapat perselisihan di pengadilan yang mengajukan tuntutan atau yang menjadi penggugat adalah pekerja. Tuntutan yang diinginkan oleh penggugat inilah yang bisa menjadi dasar gugatan apakah menginginkan PKWT tersebut batal demi hukum atau demi hukum PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT.

Seperti dijelaskan dalam Bab sebelumnya, tujuan kewajiban pencatatan PKWT tidak disebutkan di dalam peraturan perundang-undangan manapun dan tidak ada sanksi yang mengaturnya. Hal ini yang menjadi faktor-faktor penyebab pelaku usaha masih banyak yang tidak mendaftarkan PKWT karyawannya. Menurut pandangan penulis tujuan dari kewajiban pencatatan PKWT adalah sebagai monitoring Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka untuk :

1. Pendataan jumlah tenaga pekerja yang ada di Indonesia.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting sebagai penggerak roda perekonomian negara dan jumlah tenaga kerja juga menjadi tolak ukur pemerintah untuk mengetahui :

- a. Jumlah pengangguran yang ada di Indonesia
- b. Tingkat kemiskinan yang ada di Indonesia
- c. Tingkat kesejahteraan masyarakat Indonesia

2. Untuk memberikan kepastian hukum kepada para pekerja.

Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Pada pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. jabatan atau jenis pekerjaan
- d. tempat pekerjaan
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya

- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- a. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. suatu pokok persoalan tertentu
- d. suatu sebab yang tidak terlarang

Pasal 52 ayat 1 (satu) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dalam prakteknya tidak jauh berbeda seperti perjanjian kredit yang isinya selalu didominasi salah satu pihak. Klausula-klausulanya sebagian besar sudah baku, ditentukan oleh pihak yang mempunyai kekuasaan lebih dalam hal ini pelaku usaha. Prinsip *take it or leave it* juga berlaku dalam perjanjian ini. Bila tidak setuju dengan isi PKWT yang diajukan oleh pelaku usaha, maka calon pekerja diperbolehkan menolak, akan tetapi hal tersebut kecil kemungkinannya karena semua orang pasti memerlukan pekerjaan apalagi ketika tidak mempunyai pilihan lagi. PKWT tidak bias dilaksanakan pada semua jenis pekerjaan. Terdapat kriteria-kriteria jenis pekerjaan yang boleh mempergunakan PKWT.

Pada pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja untuk waktu

tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur dengan tegas jenis-jenis pekerjaan yang boleh menggunakan PKWT dalam kontrak kerjanya, yakni:

Pasal 59

- (1) Perjanjian kredit untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau;
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) 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.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) 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.

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut sudah jelas disebutkan jenis-jenis pekerjaan apa saja yang bias menggunakan PKWT. Tetapi tidak bias dipungkiri sampai saat ini banyak jenis pekerjaan yang bersifat tetap, bukan merupakan pekerjaan musiman akan tetapi menggunakan PKWT. Dan itupun juga masih banyak yang tidak didaftarkan. Pendaftaran PKWT memang sudah seharusnya wajib dilakukan. Apabila tidak dilakukan pemerintah tidak bisa melindungi tenaga kerja dan apabila terjadi perselisihan, kekuatan hukumnya lemah karena berdasarkan analisa pada bab II penulis menyatakan akibat hukum PKWT yang tidak didaftarkan yaitu :

1. Berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Batal demi Hukum
2. Berdasarkan Pasal 59 ayat 7 (tujuh) yaitu demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Maka dari itu, PKWT yang tidak didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak mendapatkan perlindungan hukum. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebenarnya sudah cukup bagus dan mencakup semua hal yang dibutuhkan pekerja dan buruh. Hanya saja terdapat beberapa-beberapa ketentuan yang tidak memberikan sanksi apapun, hal ini merupakan salah satu penyebab maraknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para pelaku usaha.

Para pelaku usaha memanfaatkan kelemahan yang ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu juga ini dimungkinkan karena para pengusaha yang kurang memperhatikan tata peraturan ini dan dari para pengusaha juga tidak

mendapatkan sosialisasi secara jelas dari Undang-Undang ini. Maka dari itulah mereka sewenang-wenang terhadap para pekerja. Berdasarkan permasalahan kewajiban pencatatan PKWT tersebut, sangat jelas terlihat bahwa pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia perlu dilakukan. Apabila ada suatu ketentuan mengandung unsur kewajiban, seharusnya terdapat sanksi hukum apabila kewajiban tersebut tidak dilaksanakan. Sangat terlihat bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mengakomodasi semua kepentingan tenaga kerja.

Tenaga Kerja merupakan salah satu elemen penting dalam pembangunan nasional. Apabila pencatatan PKWT mereka tidak dicatatkan dengan benar oleh pelaku usaha, maka pemerintah tidak bisa dianggap melindungi kepentingan mereka dan secara kasat mata pemerintah tidak mempunyai data yang benar mengenai jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia. Dalam hal ini segala permasalahan di dalam ketenagakerjaan membawa dampak terhadap pembangunan nasional. Pembangunan ikut membawa konsekwensi terjadinya perubahan-perubahan atau pembaharuan pada aspek-aspek sosial lain termasuk didalamnya pranata hukum. Artinya, perubahan yang dilakukan (dalam bentuk pembangunan) dalam perjalanannya menuntut adanya perubahan-perubahan dalam bentuk hukum.

Perubahan hukum ini memiliki arti yang positif dalam rangka menciptakan hukum baru yang sesuai dengan kondisi pembangunan dan nilai-nilai hukum masyarakat. Pada satu pihak, pembaharuan hukum merupakan upaya untuk merombak struktur hukum lama (struktur hukum pemerintahan penjajah) yang umumnya dianggap bersifat eksploitatif dan diskriminatif. Sedangkan pada pihak lain, pembaharuan hukum dilaksanakan dalam kerangka atau upaya memenuhi tuntutan pembangunan masyarakat.

Hampir tidak ada ahli hukum yang tidak menyepakati bahwa hukum selalu memerlukan pembaruan. Hal ini terjadi karena masyarakat selalu berubah, tidak statis. Menurut Satjipto Rahardjo perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat dapat digolongkan kedalam dua kategori :

1. Perubahan yang lambat, sedikit demi sedikit ;
2. Perubahan dalam skala besar, perubahan revolusioner.

Terhadap perubahan yang lambat adaptasi antara hukum dan masyarakat cukup dilakukan dengan melakukan perubahan kecil-kecilan pada tatanan peraturan yang ada, baik dengan cara mengubah maupun menambahnya. Metoda penafsiran hukum dan konstruksi hukum juga termasuk pada perlengkapan untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang tidak berskala besar. Lain lagi persoalannya bila perubahan itu bersifat atau berskala besar.

Pembaruan dengan cara kecil-kecilan seperti di atas tidak mungkin lagi cukup untuk mengatasinya. Hukum hanya menjadi bagian dari proses politik yang mungkin juga progresif dan reformatif. Pembaruan hukum di sini kemudian hanya berarti sebagai pembaruan undang-undang sebagai proses politik. Dalam hal ini hukum adalah produk aktivitas politik rakyat yang berdaulat, yang digerakkan oleh kepentingan rakyat yang berdaulat yang mungkin saja diilhami oleh kebutuhan ekonomi, norma sosial, atau nilai-nilai ideal kultur rakyat itu sendiri.<sup>10</sup>

Terdapat dua pandangan dominan berkaitan dengan perubahan (tentu dalam arti pembaruan) hukum yang berlaku dalam kehidupan masyarakat dalam suatu negara, yaitu pandangan tradisional dan pandangan modern. Dalam pandangan tradisional, masyarakat harus berubah dahulu baru hukum datang mengaturnya. Sebaliknya dalam pandangan modern, agar hukum dapat menampung segala perkembangan baru, hukum harus selalu berada bersamaan dengan peristiwa yang terjadi. Bidang hukum yang netral perubahan harus ditujukan untuk melahirkan suatu kepastian hukum, sebaliknya dalam bidang kehidupan pribadi hukum harus berfungsi sebagai sarana sosial kontrol dalam kehidupan masyarakat.<sup>11</sup>

Bidang hukum diakui memiliki peran yang sangat strategis dalam memacu percepatan pembangunan suatu negara. Usaha ini tidak semata-mata dalam rangka memenuhi tuntutan pembangunan jangka pendek tetapi juga meliputi pembangunan menengah dan jangka panjang. Meskipun disadari, setiap saat hukum bisa berubah sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang menghendaknya. Jadi pada dasarnya

---

<sup>10</sup> Satjipto Rahardjo, *Membangun dan Merombak Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, h.190

<sup>11</sup> Abdul Manan, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005, h.7.

hukum diperlukan untuk memberikan kesejahteraan masyarakat, dan apabila hukum tersebut belum memberikan kesejahteraan secara maksimal maka harus dilakukan pembaruan terhadap perangkat hukum tersebut dan pembaruan tersebut dilakukan oleh presiden bersama dengan DPR.

Dalam hal ini salah satu pembaruan yang harus segera dilakukan dalam bidang ketenagakerjaan adalah adanya sanksi bagi pelaku usaha yang tidak mendaftarkan PKWT para pekerjanya kepada instansi terkait, karena terdapat timbul akibat hukum yang merugikan kepentingan tenaga kerja apabila PKWT tersebut tidak didaftarkan.

## **PENUTUP**

Kedudukan / akibat hukum dari PKWT yang tidak dicatatkan yaitu berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Batal demi Hukum. Berdasarkan Pasal 59 ayat 7 (tujuh) yaitu demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dari kedua analisa di atas, menjadikan akibat hukum dan kedudukan PKWT yang tidak didaftarkan pelaku usaha di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi multitafsir. Pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum yang maksimal apabila bekerja dalam keadaan tidak terdaftarnya PKWT mereka di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LITERATUR:**

Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Abdul Manan, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005.

B. Arief Sidharta, *Ilmu Hukum Indonesia*, FH UNPAR, Bandung, 1968.

Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya Di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

Imam Soepomo, *Hukum perburuhan*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968,

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.

Mahfud MD. *Politik Hukum Di Indonesia*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 1998.

Muhammad Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya bakti, Bandung, 2004.

Padmo Wahyono, *Indonesia Negara Berdasarkan Atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 1982.

Satjipto Rahardjo, *Membangun dan Merombak Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.

Sudarto, *Hukum dan Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, 1981.

Sudarto, *Hukum Pidana dan Perkembangan Masyarakat*, Sinar Baru, Bandung, 1983.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgelijk Wetboek). 2010. Jakarta : Permata Press.

Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/VI/2004  
Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu