

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sektor tenaga kerja sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan martabat, status, dan kemampuan individu, karena pekerja merupakan salah satu aset fundamental dalam pembangunan yang tak terpisahkan dari pembangunan nasional sebagai perwujudan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945. Membangun kepercayaan diri sangat penting untuk mewujudkan komunitas yang kaya, adil, dan sehat, baik secara ekonomi maupun spiritual.¹ Ini diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menekankan hak setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam interaksi pekerjaan. Konstruksi dari artikel tersebut adalah bahwa negara memberikan setiap warga negara hak untuk bekerja dan mengendalikan pekerjaan yang dilakukan.²

Sejalan dengan semangat kemajuan dan tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh

¹ Lidia Febrianti, et all, 2021, *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Literate, Volume6 Nomor 1, Fakultas Hukum, Universitas Islam, Riau, hlm. 574.

² Asep Saepul Muharam, et.al., 2022, *Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Jurnal Ketenagakerjaan, Volume17 Nomor 2, hlm. 121.

pekerjaan yang layak. Salah satu sektor yang dianggap penting dalam mencapai tujuan nasional sebagai bagian dari pembangunan adalah bidang ketenagakerjaan, yang melibatkan berbagai aspek hukum, ekonomi, sosial, dan kemanusiaan. Dalam konteks ini, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengamankan kesejahteraan masyarakat. Pendekatan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan dituangkan dalam kebijakan hukum yang berupaya mengembangkan sektor tersebut secara komprehensif dan terpadu, dengan fokus pada peningkatan keterampilan dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan upah, jaminan kesejahteraan, perlindungan kerja, kebebasan berserikat, serta perlindungan hukum bagi para pekerja.³

Di era modern, masalah ketenagakerjaan adalah agenda sosial, politik, dan ekonomi yang sangat penting. Peningkatan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat suatu negara sangat dipengaruhi oleh pembangunan bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada bulan Februari 2019, ada 136,18 juta orang yang bekerja di Indonesia, atau sekitar setengah dari seluruh populasi. Menurut World Bank (2013), Indonesia berada di antara yang terbaik di Asia Timur dan Pasifik. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia mengatur masalah ketenagakerjaan dengan tujuan utama untuk melindungi tenaga kerja. Dengan adanya undang-undang yang mengatur

³ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta dan Desak Gde Dwi Arini, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian kerja Waktu Di Indonesia*, Jurnal Interpretasi Hukum, Volume1 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Wrmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia, hlm. 13.

ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan ketenagakerjaan, yang pada dasarnya adalah hubungan antara individu dan badan hukum, kini melibatkan elemen negara juga.⁴

Penegakan hukum adalah praktik yang berusaha untuk mempertahankan atau memastikan berfungsinya standar hukum sebagai pedoman fisik untuk perilaku dalam lalu lintas atau hubungan hukum dalam masyarakat dan negara.⁵ Soerjono Soekanto menyatakan bahwa salah satu fungsi hukum adalah sebagai mekanisme pengendalian sosial, yang memaksa anggota masyarakat untuk mematuhi standar atau tata tertib hukum yang berlaku. Selain itu, jenis pengendalian sosial ini dibagi menjadi dua kategori: upaya preventif dan upaya represif.

Preventif berasal dari kata Latin "pravenire," yang berarti "antisipasi" atau "pencegahan sesuatu agar tidak terjadi." Tindakan preventif dirancang untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat agar tetap aman dan terkendali dengan mencegah pelanggaran norma-norma yang relevan.

Upaya yang bersifat represif (menekan, mengekang, menahan, atau menindas) dan bersifat menyembuhkan menurut KBBI. Secara sederhana, tindakan represif dilakukan untuk mengembalikan keseimbangan yang terganggu.⁶ Semua tindakan yang diambil untuk

⁴ Dewa Gede Giri Santosa, 2021, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya*, DiH: Jurnal Ilmu Hukum, Volume17 Nomor 2, Surabaya, hlm. 178-179.

⁵ Andrew Shandy Utama, 2019, *Kepercayaan Masyarakat terhadap Penegakan Hukum di Indonesia*, *Jurnal Ensiklopedia Social Review*, Volume1 Nomor 3, hlm. 306

⁶ Tim Hukumonline, "Perbedaan Upaya Preventif dan Represif serta Contohnya" <https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-lt63e0813b74769/?page=1>, diakses pada Rabu 15 mei 09:30 WITA

menindak pelaku kejahatan merupakan bentuk represif. Menurut Nurdjana (2009), tindakan represif merupakan serangkaian tindakan atau upaya yang diawali dengan penyidikan, penuntutan, pemeriksaan, dan pembuatan surat-surat umum dengan tujuan untuk berpura-pura hadir di pengadilan.⁷

Pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan, fokus utamanya adalah meyakinkan para pemangku kepentingan akan pentingnya mematuhi aturan ketenagakerjaan melalui berbagai upaya, seperti pencegahan, edukasi, dan jika diperlukan, penegakan hukum.⁸

Pengawasan tenaga kerja adalah fungsi sosial dari administrasi tenaga kerja yang menjamin penegakan standar ketenagakerjaan di tempat kerja.⁹ Konsep pengawasan dan kewenangan bersinergi, karena pengawasan merupakan bagian integral dari kewenangan itu sendiri. Oleh karena itu, kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan. Pengawasan merupakan ekspresi atau implementasi dari kewenangan yang dimiliki.¹⁰

Pengawasan sangat penting karena pada dasarnya merupakan upaya untuk memahami keadaan suatu aktivitas yang sedang dilakukan, dan apakah aktivitas tersebut telah selesai sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Menurut Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh

⁷ *Ibid*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-1t63e0813b74769/?page=2>, diakses pada Rabu 15 Mei 09:30 WITA

⁸ Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa, 2023, *Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Oleh UPDT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Provinsi Sumatera Barat*, UNES Law Review, Volume 5 Nomor 3, Fakultas Hukum, Universitas Ekasakti, Padang, hlm. 639.

⁹ *Ibid*, hlm. 640.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 644.

pengawas ketenagakerjaan yang kompeten dan independen dalam memastikan penerapan peraturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹¹ Definisi pengawasan ketenagakerjaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (32) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, mencakup kegiatan mengawasi dan menegakkan penerapan peraturan perundang-undangan di sektor ketenagakerjaan. Keseluruhan upaya ini merupakan langkah-langkah yang penting dalam mewujudkan perlindungan yang efektif terhadap hak dan kesejahteraan para pekerja.¹²

Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi bertanggung jawab atas pengawasan tenaga kerja dengan menunjuk personel pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh untuk melaksanakan kegiatan pengawasan dengan sukses. Pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja yang terpisah dalam lembaga, yang ruang lingkupnya terkait dengan ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹³ Serta, menurut Pasal 60 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Jam Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, pengawas

¹¹ *Ibid*, hlm. 640.

¹² Asep Saepul Muharam, *et.al.*, *Op.Cit.*, hlm. 122.

¹³ Duwi Aprianti, 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*, Jurnal Hukum Saraswati (Jhs), Volume03 Nomor 01, Fakultas Hukum Unmas Denpasar, hlm. 79.

ketenagakerjaan dari kementerian atau lembaga yang bertanggung jawab atas ketenagakerjaan mengawasi para pekerja.¹⁴

Pengawasan ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk penegakan hukum berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya undang-undang pengawasan perburuhan tahun 1948 nr. 23 dari republik indonesia untuk seluruh indonesia, yaitu:

1. Berhak untuk mengunjungi setiap lokasi di mana pekerjaan biasanya dilakukan, atau di mana mungkin dianggap dilakukan dalam hubungan pekerja-penerima upah.
2. Memperoleh pendapat atau keterangan yang pasti dari majikan atau wakilnya (pengusaha/pengurus) dan semua buruh tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya dalam perusahaan itu pada waktu itu dan/atau pada waktu yang telah lampau.
3. Melakukan pemeriksaan hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya dalam perusahaan pada waktu itu dan/atau waktu yang telah lampau.¹⁵

Sebelum putusan No:7/PUU-XII/2014, jika pelanggaran terhadap PKWT dan perubahan menjadi PKWTT dijelaskan dalam penetapan Pegawai

¹⁴ Syerrin Hakim dan Imam Haryanto, 2023, *Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jurnal USM Law Review, Volume6 Nomor 2, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, hlm. 817.

¹⁵ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet-1, Malang: Literasi Nusantara, hlm.113.

pengawas ketenagakerjaan, penetapan tersebut kemungkinan akan menjadi subjek perselisihan di pengadilan tata usaha negara (PTUN). MK telah memutuskan bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah badan atau pejabat yang menjalankan urusan pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan diakui bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pejabat TUN, maka keputusan yang diambil oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (termasuk penilaian terhadap persyaratan PKWT atau alih daya) dapat diajukan gugatan di Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN).¹⁶

Selanjutnya, kewenangan pengawas ketenagakerjaan diperkuat oleh perkara No. 7/PUU-XII/2014 berfokus pada tindakan hukum yang dapat dilakukan setelah pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan catatan pemeriksaan yang tidak diindahkan oleh pengusaha dan/atau perusahaan pengusaha.¹⁷

Catatan pemeriksaan merupakan peringatan tertulis atau perintah dari pengawas ketenagakerjaan kepada pemberi kerja atau manajemen untuk mengatasi ketidakpatuhan terhadap standar ketenagakerjaan berdasarkan temuan pengawas. Catatan inspeksi ini juga berfungsi sebagai rekomendasi tahap awal. Catatan inspeksi ini terdiri dari tiga tahap: catatan inspeksi I, catatan inspeksi II, dan catatan inspeksi khusus.¹⁸

¹⁶ Tri Budiyono, 2021, *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Kontrak Dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya*, Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum, Volume5 Nomor 2, Fakultas Hukum, Universitas Kristen Satya Wacana, hlm. 158.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 151.

¹⁸ Yera Alvira Natanshia, Yati Nurhayati, dan Hanafi, 2023, *Penerapan Sanksi Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerja Dalam Badan*

Kewajiban yang dimiliki oleh Disnaker (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) tidak memiliki dasar hukum yang cukup kuat dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 182 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban pengawas ketenagakerjaan adalah bertindak sebagai penyidik dalam berbagai kasus ketenagakerjaan, seperti melakukan pemeriksaan terhadap laporan tentang masalah di bidang atau lingkup ketenagakerjaan serta melakukan penyidikan terhadap aduan permasalahan ketenagakerjaan.¹⁹

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Prosedur Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui tahap pendidikan pencegahan, penegakan hukum non-yudisial, dan penegakan hukum yudisial. Represi non-yudisial terjadi ketika pengawasan didasarkan pada rencana pengawasan kerja atau keluhan pekerja. (Nota Pemeriksaan atau surat pernyataan kesanggupan menereapkan perundang-undang ketenagakerjaan.²⁰

Pasal 9A Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 mengatur jenis pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan kecil, menengah, dan besar yang

Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Banjarmasin, Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, Volume4 Nomor 2, Fakultas Hukum, Universitas Islam Kalimantan, Kota Banjarmasin, hlm. 166.

¹⁹ Syerrin Hakim dan Imam Haryanto, *Op.Cit.*, hlm. 818.

²⁰ Asep Saepul Muharam, et.all., *Op.Cit.* hlm.126-127.

merupakan perubahan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Peraturan tersebut menyatakan bahwa pelaksanaan pengawasan dilakukan melalui beberapa tahapan:

1. Tahapan preventif edukatif, yang melibatkan pembinaan terhadap norma ketenagakerjaan untuk mencegah pelanggaran.
2. Tahapan represif non yustisial, yang mencakup upaya paksa di luar lembaga pengadilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dipatuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Tahapan represif yustisial, di mana pengadilan memaksa peraturan ketenagakerjaan yang tidak dipatuhi setelah tindakan represif yustisial.²¹

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan buruh.²² Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh yang terdaftar di lembaga yang bertanggung jawab atas pekerjaan. PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan tetap. Pekerjaan musiman bergantung pada cuaca atau kondisi tertentu, dibatasi waktu, dan tidak termasuk dalam proses produksi utama. Karena itu, pekerjaan musiman dianggap sebagai pekerjaan musiman dan tidak termasuk dalam pekerjaan tetap. Jika suatu PKWT tidak memenuhi persyaratan yang

²¹ Neni Vesna Madjid dan Indah Monalisa, *Op.Cit.*, hlm. 646.

²² A. J. Kusuma, E. Ratna M.S, dan I. Irawati, 2020, *Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Notarius, Volume13 Nomor 1, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, hlm. 194.

berlaku, maka PKWT tersebut akan dianggap secara hukum sebagai PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu).²³ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sebuah mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha.²⁴

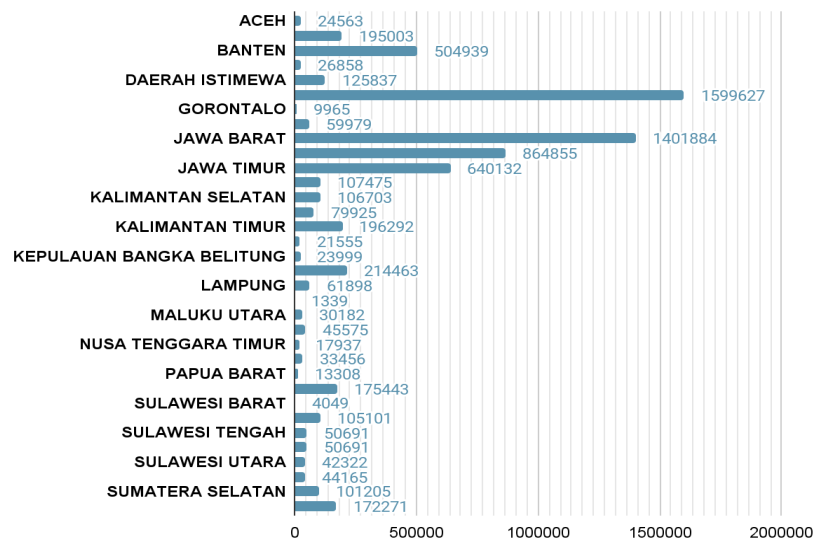
Adanya jangka waktu dalam perjanjian kerja tertentu. Pada dasarnya, upaya perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dimulai dengan pembentukan perjanjian, di mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) digariskan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja, dengan tujuan untuk mencegah penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau posisi tetap dalam suatu perusahaan. Jaminan ini bertujuan untuk memberikan kepastian kepada pekerja yang melakukan pekerjaan berkelanjutan atau terus menerus, memastikan bahwa tidak dibatasi oleh batasan waktu dalam perjanjian kerja. Sementara itu, untuk pengusaha yang menggunakan PKWT, diberikan keleluasaan untuk menerapkannya pada pekerjaan dengan batasan waktu tertentu, sehingga pengusaha juga dapat menghindari kewajiban mempekerjakan pekerja secara permanen untuk pekerjaan yang bersifat sementara.²⁵

²³ Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Ketenaga Kerjaan: Suatu pengantar*, Jakarta: Erlangga, hlm. 73-74.

²⁴ Eloi Turnip, Rahayu Subekti dan Purwono Sungkowo Raharjo, 2023, *Penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Jurnal Litigasi Amsir, Volume 11 nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, hlm. 15.

²⁵ Duwi Aprianti, *Op.Cit.* hlm. 73-74.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mempublikasikan bahwa hingga triwulan III tahun 2023, terdapat sebanyak 6.845 perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan.²⁶ Karena beberapa pekerjaan yang tidak memiliki perlindungan hukum tidak terdaftar pada lembaga yang berwenang di daerah, masalah ketenagakerjaan ini jarang dibicarakan oleh publik.²⁷



Gambar 1.0: Pekerja (PKWT) yang dilaporkan sampai tahun 2024

Sumber: Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (2024)

Data yang digunakan untuk menganalisis tren ini berasal dari Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.²⁸ Variabel utama yang dianalisis

²⁶ Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan, 2023, *Data Perusahaan yang Melanggar Norma Ketenagakerjaan s.d. Triwulan III Tahun 2023*, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

²⁷ Syerrin Hakim dan Imam Haryanto, *Op.Cit.*, hlm. 813.

²⁸ Turro S Wongkaren, *et.al.*, 2022, *Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya*, Jurnal Ketenagakerjaan,

adalah komposisi tenaga kerja dalam perusahaan berdasarkan jenis kontrak kerja, yaitu PKWT,²⁹ yang tercatat hingga tahun 2024 (gambar 1.0) diberbagai provinsi di Indonesia.

Saat ini, banyak pengusaha yang semakin tertarik untuk menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena dianggap lebih efisien daripada menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Secara langsung, penggunaan PKWT dianggap lebih efisien karena perusahaan tidak perlu mempertimbangkan berbagai tunjangan, pelatihan, atau pendidikan untuk pekerja.³⁰ Sebagaimana diketahui, pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya menerima upah pokok tanpa tunjangan. Selain itu, pekerja/buruh dengan sistem PKWT tidak akan menerima pesangon ketika kontrak berakhir.³¹ Perusahaan atau pengusaha lebih memilih perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja. Praktisi hukum hubungan industrial, Juanda Pangaribuan, menjelaskan bahwa preferensi ini didasarkan pada pemikiran bahwa perusahaan dapat mengalami fase naik turun. Dengan demikian, saat ada banyak pekerjaan, pengusaha bisa mempekerjakan lebih banyak pekerja. Sebaliknya, ketika pekerjaan berkurang, pengusaha

Volume17 Nomor 3, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia, hlm. 225.

²⁹ *Ibid*, hlm. 225.

³⁰ Duwi Aprianti, *Op.Cit.* hlm. 76

³¹ *Ibid*, hlm 76-77.

bisa mengurangi jumlah pekerja. Pekerja dianggap dirugikan dalam situasi ini.³²

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan),³³ serta UU Cipta Kerja pada akhirnya resmi disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang pada tanggal 21 maret 2023,³⁴ (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.³⁵ Proses penyusunan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) wajib memenuhi beberapa syarat antara lain, pekerjaan yang selesai dalam waktu tidak terlalu lama, dan bersifat musiman atau sebuah usaha membuat produk, dan/atau kegiatan baru yang sedang dalam masa percobaan.³⁶ ketentuan mengenai jenis pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Pasal 81 angka 15 dari Bab IV Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 59 angka (1) UU Ketenagakerjaan:

³² Willa Wahyuni, 2023, *Situasi Yang Membuat Karyawan PKWT Berubah Status Jadi PKWTT*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/situasi-yang-membuat-karyawan-pkwt-berubah-status-jadi-pkwt-64bfd863b38c4/>, Diakses pada, 17/05/2024, jam 19:44 WITA

³³ A. J. Kusuma, E. Ratna M.S, dan I. Irawati, *Loc.Cit.*

³⁴ Deni Iskandar, Nurul Amalia dan Muhammad Misbakul Munir, 2024, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam*, Mandub : Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora, Volume2 Nomor 1, Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Alwafa Bogor, hlm. 251.

³⁵ Duwi Aprianti, *Op.Cit.*, hlm. 74.

³⁶ Eloi Turnip, Rahayu Subekti dan Purwono Sungkowo Raharjo, *Op.Cit.* hlm. 15.

“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:”

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara;
- b. Pekerjaan yang diharapkan selesai dalam waktu yang singkat;
- c. Pekerjaan musiman;
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, inisiatif baru, atau produk tambahan yang sedang diuji atau dicoba; atau
- e. Pekerjaan yang tidak memiliki jenis, sifat, atau tujuan yang tetap.³⁷
Jika didalam penerapan ataupun pelaksanaannya PKWT ini

bertentangan dari ketentuan Peraturan PerUndang-undangan maka perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-undang tersebut menjadi tidak terlaksanakan.³⁸ Meskipun telah dilakukan penyempurnaan terhadap Undang-Undang yang terkait dengan Cipta Kerja, terutama yang menyangkut hubungan kerja, masih terdapat sengketa hukum dalam implementasinya, salah satunya terkait dengan hubungan kerja.³⁹

Seringkali, aturan ini menyimpang. Pengusaha kadang-kadang menggunakan PKWT untuk jenis pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap,⁴⁰ karena berbagai latar belakang dan alasan. Hampir semua pengusaha yang mempekerjakan banyak karyawan menggunakan sistem kontrak untuk pekerjaan jangka panjang yang tidak tergantung pada musim,

³⁷ Indarti, 2023, *Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang, hlm. 35.

³⁸ A. J. Kusuma, E. Ratna M.S, dan I. Irawati, *Op.Cit.* hlm. 207.

³⁹ Syerrin Hakim dan Imam Haryanto, *Op.Cit.* hlm. 813.

⁴⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Op.Cit.* hlm. 77.

cuaca, batas waktu, atau produk baru.⁴¹ Perusahaan masih banyak yang tidak melaksanakan kebijakan PKWT sepenuhnya, terutama yang berkaitan dengan PKWT, perusahaan ini seringkali melanggar peraturan yang berlaku saat ini saat mempekerjakan pekerja atau buruh PKWT.⁴² Agusmidah, seorang Praktisi Hubungan Industrial, serta Juanda Pangaribuan mengemukakan bahwa jenis pekerjaan yang tidak cocok untuk PKWT adalah yang bersifat kontinu dan tidak terputus, seperti kasir, cleaning service, dan security, karena pekerjaan tersebut selalu ada secara berkelanjutan.⁴³

Bagian Warehouse (gudang) dan Quality Control (QC) adalah bagian yang, berdasarkan jenis pekerjaannya, merupakan pekerjaan tetap. Kondisi ini menyimpang dari ketentuan UU Cipta Kerja dan UUK. Karena itu, hubungan kerja PKWT telah diubah menjadi hubungan kerja PKWTT sesuai dengan hukum. Ini berlaku untuk pekerja di perusahaan (seperti bagian injeksi, pembuatan, gudang, keuangan, HRD, dan rekrutmen), serta untuk pekerja PKWT (seperti operator produksi, satuan keamanan/pengamanan, staf, dan manajer penjualan). Namun, sesuai Ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang tetap, tidak

⁴¹ Mega Wulandari dan M. Syifa Fauzi Yulianis, 2023, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) "Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/Puu-Xii/2014"*, SYARIAH : Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum dan Sosial, Universitas Sunan Giri, Surabaya, hlm. 193.

⁴² Syerrin Hakim dan Imam Haryanto *Op.cit.* hlm. 814.

⁴³ Admin, 2019, *Jenis Pekerjaan Ini Dilarang Pakai Skema PKWT*, <https://MahkamaKonstitusiamal.co.id/news/jenis-pekerjaan-ini-dilarang-pakai-skema-pkwt>, Diakses pada, 17/05/2024, jam 19:34 WITA

terputus, dan tidak dibatasi waktu.⁴⁴ Memiliki sifat yang terus menerus dan tidak dibatasi waktu, sehingga seharusnya diatur sebagai pekerjaan tetap, jenis-jenis pekerjaan tersebut berkelanjutan yang mana terus dilaksanakan sepanjang objek usaha ada.

Hal ini jelas bertentangan dengan struktur dan norma Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Lebih jauh lagi, terdapat kurangnya kepastian hukum mengenai status karyawan PKWT.⁴⁵ Penyalahgunaan PKWT dengan terus menerus dapat dianggap sebagai upaya perusahaan untuk menghindari memberikan status pekerja tetap kepada karyawan.⁴⁶ Kebijakan penggunaan sistem PKWT dinilai merugikan pekerja kontrak karena tidak memiliki kepastian mengenai lamanya masa kerjanya atau kemungkinan untuk diangkat menjadi pegawai tetap, yang berdampak pada jenjang karir, status kepegawaian, serta besarnya upah ketika kontrak berakhir.⁴⁷

Terbatasnya pengawasan bahkan dalam kenyataannya, pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh Disnaker tidak efektif karena kewajiban pendaftaran atas PKWT yang dibuat tidak didaftarkan oleh perusahaan. Akibatnya, Disnaker tidak dapat mengawasi pekerja PKWT yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh PKWT nya.

⁴⁴ Rudi Avianto, Endeh Suhartini, dan Achmad Jaka Santos Adiwijaya, 2022, *Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja*, Jurnal Ilmiah Living Law, Volume14 Nomor 2, Universitas Djuanda Bogor, Bogor, hlm. 162.

⁴⁵ Mega Wulandari dan M. Syifa Fauzi Yulianis, 2023, *Op.Cit.* hlm. 193.

⁴⁶ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta dan Desak Gde Dwi Arini, *Op.Cit.* hlm. 13.

⁴⁷ Iman Soepomo, 2001, *Hukum perburuhan bidang hubungan kerja*, Penerbit: Djambatan, hlm. 57.

Akibatnya, pekerja tidak memiliki perlindungan hukum yang diperlukan ketika bekerja lebih dari jangka waktu yang diizinkan,⁴⁸ serta jenis atau sifat dan kegiatan tertentu.

Penerapan sistem hubungan kerja PKWT memiliki dampak hukum yang berbeda dibandingkan dengan sistem PKWTT. Dari sudut pandang perusahaan, sistem PKWT lebih baik (lebih menguntungkan), namun dari perspektif pekerja, sistem hubungan kerja PKWT (kontrak) sering ditolak karena dianggap keras dan tidak memberikan atau menjanjikan masa depan yang lebih cerah.⁴⁹ Menerapkan sistem hubungan kerja di perusahaan yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang ada tentu akan memberikan pekerja rasa stabilitas dan perlindungan hukum, serta potensi kesejahteraan, terutama bagi pekerja yang memiliki kontrak kerja jangka tetap.⁵⁰

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian terkait isu hukum fungsi pengawas ketenagakerjaan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan sifat dan jenis atau kegiatan serta, pelaksanaan nota pemeriksaan setelah putusan MK yang berkaitan dengan peralihan status dari PKWT menjadi PKWTT.

⁴⁸ Syerrin Hakim dan Imam Haryanto *Loc.Cit.*

⁴⁹ Rudi Avianto, Endeh Suhartini, dan Achmad Jaka Santos Adiwijaya, *Op.Cit.* hlm. 161.

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 163.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah fungsi pengawas ketenagakerjaan atas pelaksanaan ketenagakerjaan khususnya sifat dan jenis atau kegiatan terkait sistem PKWT?
2. Bagaimanakah pengawas ketenagakerjaan atas pelaksanaan nota pemeriksaan terkait perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan meneliti permasalahan di atas, adapun adanya dilaksanakannya penelitian yaitu sebagai:

1. Untuk menganalisis dan mengevaluasi mengenai fungsi pengawas ketenagakerjaan atas pelaksanaan ketenagakerjaan khususnya sifat dan jenis atau kegiatan terkait sistem PKWT.
2. Untuk menganalisis dan mengevaluasi mengenai pengawas ketenagakerjaan atas pelaksanaan nota pemeriksaan terkait perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT

D. Manfaat Penelitian

Kemudian penulis juga menjabarkan kemanfaatan dalam penelitian di atas, yakni:

1. Manfaat Secara Teori:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baru dalam upaya memajukan ilmu hukum,

khususnya di bidang ketenagakerjaan, serta dapat menjadi sumber referensi bagi akademisi dan literatur.

2. Manfaat Secara Praktis:

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dalam hal penerapan hubungan kerja. Manfaat dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya kepada materi ketenagakerjaan. Serta Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan kepastakaan bagi mahasiswa di kalangan kampus, pelaku usaha, aparatur pemerintah dan penegak hukum atau praktisi hukum lainnya.

E. Orisinalitas Penelitian

1. Dalam penelitian Marsha Chikita Widyarini dari Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada tahun 2020 berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena di Kota Makassar”, isu yang dibahas berpusat pada pekerja yang merasa dirugikan karena ketidakjelasan mengenai perpanjangan kontrak PKWT yang melebihi ketentuan undang-undang. Hal ini dikarenakan banyak pekerja yang belum memahami sepenuhnya hukum ketenagakerjaan, yang seharusnya memastikan pemerintah hadir untuk melindungi hak-hak pekerja.

Masalah-masalah yang diangkat dalam penelitian tersebut meliputi:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Fajar Graha Pena Makassar? 2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT di perusahaan tersebut?

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Fajar Graha Pena Makassar belum melaksanakan PKWT sesuai dengan peraturan yang berlaku. Beberapa pelanggaran ditemukan, seperti perpanjangan kontrak PKWT yang melebihi batasan yang ditetapkan oleh hukum ketenagakerjaan, serta penugasan pekerjaan tetap kepada pekerja PKWT, yang seharusnya tidak diperbolehkan. Selain itu, PT. Fajar Graha Pena tidak melaporkan status pekerja PKWT ke Disnaker sejak perusahaan berdiri. Pekerja PKWT di perusahaan tersebut juga tidak mendapat perlindungan hukum yang memadai, karena tidak memiliki hak untuk diangkat menjadi pekerja tetap (PKWTT) dan tidak menerima jaminan sosial seperti pesangon atau jaminan hari tua, meskipun upah pekerja lebih tinggi dari UMR dan pekerja terdaftar di BPJS Kesehatan. Kesimpulannya, pekerja PKWT masih membutuhkan perlindungan lebih.⁵¹

2. Penelitian Shenti Agustini dari Universitas Internasional Batam pada tahun 2021 dalam jurnalnya yang berjudul "Kedudukan Hukum

⁵¹ Marsha Chikita Widyarini, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena di Kota Makassar*, Tesis, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Bertentangan Dengan Hukum", membahas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sering tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Meski secara hukum, PKWT yang bertentangan dengan undang-undang akan otomatis berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), banyak pengusaha yang menolak perubahan tersebut secara sukarela. Penelitian ini membahas dua isu utama: 1) Bagaimana kedudukan hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku?; 2) Bagaimana upaya hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika PKWT bertentangan dengan hukum, hak dan kewajiban para pihak akan berubah, dan perjanjian tersebut otomatis menjadi PKWTT. Sayangnya, banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-haknya atau opsi hukum yang tersedia, seperti bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Proses hukum tersebut seringkali dianggap memakan waktu dan biaya, sehingga membuat pekerja enggan mengambil langkah hukum. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih baik tentang

mekanisme hukum yang ada serta pertimbangan yang matang dalam memilih langkah hukum yang tepat.⁵²

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dewa Gede Giri Santosa dari Universitas Lampung pada tahun 2021 dengan judul "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya" membahas dampak Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Undang-undang ini mengubah beberapa ketentuan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Banyak pekerja menolak undang-undang ini karena khawatir akan dampak negatifnya terhadap stabilitas kerja, terutama terkait dengan durasi PKWT yang tidak lagi dibatasi oleh hukum. Penelitian ini menyoroti dua masalah utama: 1. Apa sajakah perubahan aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia setelah diundangkannya undang-undang cipta kerja? 2. Apa sajakah permasalahan yang dihadapi terkait implementasi perjanjian kerja waktu tertentu setelah diundangkannya undang-undang cipta kerja?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja memang membawa beberapa perubahan terkait PKWT, namun implementasinya masih menimbulkan berbagai masalah hukum.

⁵² Shenti Agustini, 2021, *Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang bertentangan dengan Hukum*, Jurnal Komunitas Yustisia, Volume 4 Nomor 3, Universitas Internasional Batam, Indonesia.

Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan peraturan pemerintah dan aturan pelaksana lainnya yang lebih jelas.⁵³

Berdasarkan penelitian terdahulu sudah terdapat pembahasan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tetapi, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengawasan dalam perjanjian sistem PKWT. Bahwa peneliti sebelumnya lebih konsen dengan permasalahan penerapan perjanjian kerja tertentu.

⁵³ Dewa Gede Giri Santosa, Op.Cit

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perjanjian kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan hukum pada dasarnya adalah hubungan kontrak yang muncul dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan "pekerja atau buruh" sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁴ Seorang majikan didefinisikan sebagai individu, bisnis, badan hukum, atau organisasi lain yang mempekerjakan pekerja melalui pembayaran upah atau jenis imbalan lainnya. (Pasal 1, angka 4).⁵⁵ Perjanjian kerja, yang dalam bahasa Belanda disebut "*Arbeidsovereenkomst*," memiliki banyak arti, menurut Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: "Perjanjian kerja adalah perjanjian di mana satu pihak (pekerja) setuju untuk bekerja di bawah kendali pihak lain, biasanya pemberi kerja, untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan kompensasi." Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah kontrak antara pekerja dan pemberi kerja yang menentukan ketentuan kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. (Pasal 1, angka 14).⁵⁶

⁵⁴ Lalu Husni, 2018, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed.Revisi-Cet.14, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 46.

⁵⁵ *Ibid*, hlm. 48.

⁵⁶ Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri*, Makassar: As Publishing, hlm. 118.

Menurut Wiwoho Soedjono, pengaturan dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memerlukan pemisahan yang jelas antara gagasan perjanjian kerja dan perjanjian ketenagakerjaan. Ini karena perjanjian kerja bersifat individu, sedangkan perjanjian tenaga kerja bersifat kolektif atau berorientasi kelompok. Untuk memperjuangkan hak dan kesejahteraan pekerja, undang-undang secara eksplisit memberikan izin kepada serikat pekerja untuk melakukan negosiasi perjanjian kerja.⁵⁷

Sebagaimana dijelaskan oleh Subekti, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang pekerja dan majikannya yang memiliki karakteristik termasuk upah yang dijanjikan serta adanya hubungan di mana pemberi kerja memiliki hak untuk memberikan arahan yang harus diikuti oleh pihak lain.⁵⁸

Oleh karena itu, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh (karyawan) yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja juga dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat 1).⁵⁹

Salah satu ciri perjanjian kerja, sebagaimana didefinisikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ialah perjanjian itu harus dibuat “atas perintah orang lain”, yang berarti ada hubungan bawahan dan atasan antara pekerja dengan pemberi kerja (badan hukum atau orang). Majikan,

⁵⁷ Muhammad Said Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Cet-1*, Jakarta: Kencana, hlm. 131.

⁵⁸ R. Subekti, 1995, *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 63.

⁵⁹ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 45.

sebagai pihak yang secara sosial dan ekonomi lebih unggul, mengarahkan pekerja/buruh, yang berada dalam posisi sosial dan ekonomi yang lebih rendah, untuk melakukan tugas-tugas tertentu.⁶⁰

1. Hubungan Kerja

Hubungan hukum merupakan interaksi antara dua atau lebih subjek hukum yang dapat mengakibatkan dampak hukum tertentu. Untuk dapat dikategorikan sebagai hubungan hukum yang sah, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi:⁶¹

- a. Hubungan hukum ini harus memiliki dasar hukum yang jelas, yang diatur oleh undang-undang yang relevan.
- b. Hubungan hukum ini harus menghasilkan peristiwa hukum yang tunduk pada undang-undang yang berlaku.
- c. Hubungan hukum ini tidak boleh melanggar ketentuan undang-undang yang berlaku.
- d. Semua pihak dalam hubungan hukum ini harus menerima perlindungan hukum yang sama, dan tidak ada yang boleh merugikan pengusaha dan pekerja.

Kontrak kerja mengatur hubungan hukum antara pekerja atau buruh dan penyedia jasa, yang merinci hak dan kewajiban perusahaan serta karyawan. Sebagai hasil dari perjanjian ini, sebuah hubungan hukum telah terbentuk. Pihak-pihak hukum yang terlibat dalam hubungan kerja adalah

⁶⁰ Marwati Riza, *Op.Cit.*, hlm. 119.

⁶¹ Muhammad Said Is dan Sobandi, *Op.Cit.*, hlm. 138.

pemberi kerja atau penyedia pekerjaan dan karyawan atau buruh. Koneksi kerja adalah dasar dari semua kemitraan di lingkungan industri.⁶²

Dengan demikian, menurut Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah." Sebagai hasilnya, perjanjian yang dicapai antara perusahaan dan pekerja atau buruh menandai awal dari hubungan hukum tersebut.⁶³

Ini menunjukkan bahwa hubungan kerja terbentuk ketika perjanjian kerja dicapai, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13/2003: "Hubungan kerja terjadi karena perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan/buruh." Alhasil, apabila buruh atau pekerja menyatakan kesediaannya bekerja pada pengusaha atau pemilik usaha yang mengalami ketimpangan upah, maka pengusaha atau pemilik usaha pun menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan buruh atau pekerja yang mengalami ketimpangan gaji..⁶⁴

2. Unsur Perjanjian kerja

Terbentuknya hubungan kerja dimulai dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah ikatan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang mencakup elemen seperti upah, perintah, dan pekerjaan, ketiga elemen ini yang membedakan hubungan

⁶² *Ibid.*

⁶³ *Ibid.*, hlm. 140.

⁶⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op.Cit.*, hlm. 68.

kerja satu pihak dengan hubungan hukum yang dimiliki pihak lain. Dalam konteks hubungan kerja, berikut adalah komponen perjanjian kerja:⁶⁵

a) Adanya unsur pekerja.

Secara teknis, pengusaha tidak dapat merekrut karyawan tanpa pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan bisnisnya. Sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, salah satu unsur yang menurut hukum harus ada dalam perjanjian kerja adalah unsur ini.⁶⁶

b) Adanya unsur perintah

Di sinilah peran strategis pengusaha sangat penting, karena memiliki posisi perundingan yang lebih kuat daripada pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pengusaha memiliki hak prerogatif pengusaha, yang sering disebut dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha berhak memberikan perintah kepada karyawannya sesuai dengan kebutuhan bisnisnya, yang berarti pekerja harus bekerja di bawah perintah pengusaha. Pekerja atau buruh harus bersedia bekerja di bawah arahan orang lain, yang dalam istilah hukum dikenal sebagai hubungan diperintah (*dienstverhoeding*).⁶⁷

c) Adanya unsur upah

Jika seorang pekerja atau buruh tidak menerima kompensasi yang memenuhi kebutuhannya, pekerja pasti tidak akan bersedia untuk bekerja.

⁶⁵ Muhammad Said Is dan Sobandi, *Op.Cit.*, hlm. 134

⁶⁶ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Op.Cit.* 64.

⁶⁷ *Ibid*, hlm.64-65.

Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) adalah upah minimal yang harus diterima berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan.⁶⁸

B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam konteks Kerja Waktu Tertentu (PKWT), ini adalah kesepakatan antara pekerja atau buruh dan pengusaha yang menetapkan hubungan kerja untuk pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kesepakatan seperti ini biasanya disebut sebagai kontrak kerja atau perjanjian kerja tidak tetap, dan pekerjaan tersebut kemudian memiliki status sebagai pekerjaan tidak tetap atau pekerja kontrak. Sebaliknya, kesepakatan kerja tanpa batas waktu biasanya disebut perjanjian kerja tetap, dan memiliki status pekerjaan yang sesuai. Pemerintah mengesahkan sistem kerja PKWT untuk mengatasi pengangguran. Hal ini terbukti dengan sistem PKWT yang dimasukkan ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meskipun dengan batasan yang relatif ketat. Tidak ada undang-undang khusus yang mengatur hubungan kerja yang tidak pasti dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja kontrak terjadi karena masyarakat menganggapnya sebagai kebiasaan.⁶⁹

⁶⁸ *Ibid*, hlm. 65.

⁶⁹ Arifuddin Muda Harahap, 2019, *Perlindungan Hukum Melalui Perjanjian Kerja Bersama Bagi Tenaga Kerja*, Medan: CV, Manhaji Medan, hlm. 94-95.

Revisi yang dilakukan oleh pemerintahan Joko Widodo-Ma'ruf Amin terhadap 79 Undang-Undang melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah menimbulkan kontroversi sejak awal proses penyusunannya, yang menggunakan metode omnibus law. Meskipun akhirnya dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (Mahkama Konstitusi) karena masalah formil, pemerintah tidak menyerah dan mengeluarkan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang kemudian disahkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023. Dengan UU Cipta Kerja ini, pemerintah mengklaim melakukan perbaikan terhadap berbagai ketentuan yang dianggap menghambat investasi.⁷⁰

Undang-Undang Cipta Kerja secara spesifik mengatur mengenai ketentuan hubungan kerja, salah satunya adalah melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang pada praktiknya memberikan manfaat baik bagi para pekerja maupun perusahaan. Pertumbuhan populasi Indonesia yang terus meningkat menyebabkan peningkatan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya, sehingga PKWT dapat menjadi solusi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara sementara sebelum pekerja diangkat menjadi pekerja tetap (PKWTT). Bagi perusahaan, keuntungan dari adopsi PKWT mencakup pengisian lowongan pekerjaan dengan jenis pekerjaan yang bersifat musiman, serta kemampuan untuk memperoleh sumber daya

⁷⁰ Ady Thea DA, 2023, "*UU Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan*", <https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-lt64ebfaba48078/> , diakses pada 07/02/2024, Jam 22.21 WITA.

manusia (SDM) berkualitas yang lebih baik ketika pekerja tersebut diangkat menjadi pekerja tetap (PKWTT).⁷¹

Selain itu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dianggap penting, setidaknya untuk empat alasan: Pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah fenomena baru yang muncul dengan tujuan utama untuk mengisi profesi yang memang memiliki batasan waktu dalam pekerjaannya. Kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu perkembangan hukum dalam hukum ketenagakerjaan. Ketiga, penerapan regulasi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menimbulkan tantangan baru bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam mengidentifikasi syarat, kategori, dan kondisi di mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat digunakan. Keempat, bagaimana melindungi pekerja/buruh di bawah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. (PKWT).⁷²

Sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, seperti halnya perjanjian kerja pada umumnya. Terdapat dua macam persyaratan yang harus dipenuhi untuk membuat perjanjian atau kesepakatan kerja tertentu; ini terdiri dari syarat formil dan syarat materil, yang terakhir diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Syarat materil berikut harus dipenuhi:

- a. Ada kesepakatan dan keinginan bebas dari kedua belah pihak.

⁷¹ Syerrin Hakim dan Imam Haryanto, *Op.Cit.* hlm. 816.

⁷² Lidia Febrianti, *et. al.*, *Op.Cit.*, hlm. 579.

- b. Pihak-pihak memiliki kemampuan dan kemampuan untuk mencapai kesepakatan.
- c. Pekerjaan yang dijanjikan
- d. tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan undang-undang yang berlaku..

Dalam hal syarat sahnya suatu perjanjian, syarat material dari perjanjian kerja tertentu adalah bahwa jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi syarat sebagaimana disebutkan dalam ayat 1 pada angka 1 dan 2 atau tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian dapat dibatalkan, yaitu dengan mengajukan gugatan atau permohonan kepada pengadilan. Namun, jika hal ini bertentangan dengan ayat 1 angka 3 dan 4 atau tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian.

Perjanjian kerja yang ditandatangani diperlukan untuk jangka waktu tertentu. Klausul ini dirancang untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan setelah kontrak kerja berakhir. PKWT tidak mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk mengevaluasi kemampuan dan hasil kerja karyawan. Untuk jangka waktu tiga bulan, pengusaha dapat menolak pekerjaan secara sepihak tanpa memperoleh persetujuan resmi. Namun, mereka tetap tidak diperbolehkan membayar lebih dari upah minimum yang ditetapkan undang-undang selama masa percobaan ini.

Karena perjanjian kerja langsung singkat PKWT mensyaratkan masa percobaan, maka PKWT tersebut batal secara hukum. PKWT hanya dapat

dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenisnya dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu.⁷³

1. jenis dan sifat atau kegiatan

Pemerintah ingin memberikan kesempatan bagi pengusaha untuk menggunakan sistem kerja kontrak dengan lebih leluasa dalam hal ini. Hal ini didukung oleh kondisi pasar kerja yang penuh dengan tenaga kerja potensial, sehingga perusahaan tidak perlu mengganti pekerja lama dengan pekerja baru: Untuk menghindari interpretasi yang berbeda, harus ditetapkan secara tegas:

- a. Klasifikasi pekerjaan tetap dan tidak tetap;
- b. Klasifikasi pekerjaan inti dan non-inti;
- c. Persyaratan untuk perpanjangan dan pembaharuan PKWT; dan
- d. Sanksi tegas yang terkait dengan pelanggaran item-item di atas.⁷⁴

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja dapat dilakukan dalam berbagai golongan pekerjaan berdasarkan PKWT. Menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerja tertentu yang kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara;
- b. Pekerjaan yang diharapkan akan selesai dalam waktu singkat, paling lama 3 (tiga) tahun;

⁷³ Arifuddin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum..... Op.Cit.*, hlm. 97-98.

⁷⁴ *Ibid*, hlm. 96.

- c. Pekerjaan musiman;
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.⁷⁵

Undang-undang tersebut di atas telah diubah berdasarkan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) Pasal 81 angka 15:

- 1) "Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah."⁷⁶

⁷⁵ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Op.Cit.* hlm. 100-101.

⁷⁶ Indonesia, Pasal 81 angka 15, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856)

Ketentuan lebih lanjut yang dimaksud dalam UU No. 06/2023 Cipta Kerja Pasal 81 angka 15 mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan. Menurut Pasal 4 dan 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT adalah pekerjaan yang didasarkan pada waktu kerja dan selesainya. Dalam pengertian status PKWT pada pekerja/buruh hanya dapat diberlakukan pada pekerjaan dengan sistem kurun waktu yang terbatas atau pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman.⁷⁷

Selanjutnya dalam Pasal 7 PP No. 35/2021 mengenai ketentuan terkait musim/cuaca atau kondisi tertentu pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:

- 1) “Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
 - a. musim atau cuaca; atau
 - b. kondisi tertentu.
- 2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
- 3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan

⁷⁷ Syerrin Hakim dan Imam Haryanto, *Op.Cit.* hlm. 819.

pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.”⁷⁸

Namun, untuk pekerjaan tertentu yang tidak tetap, dapat dilakukan perjanjian kerja harian selama paling lama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut:⁷⁹

- 1) Berlaku untuk pekerjaan tertentu yang berubah waktu, volume, dan upah berdasarkan kehadiran.
- 2) Pekerja tidak bekerja selama 21 hari lebih dari sebulan.
- 3) Perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT jika pekerja atau buruh bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut.⁸⁰

2. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Jangka waktu PKWT di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59. Berdasarkan pasal ini, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk jangka waktu dua tahun, dengan opsi perpanjangan satu tahun,⁸¹ termasuk pembaharuan perjanjian kerja selama 2 tahun dan hanya dapat dilakukan sekali, yang menghasilkan waktu kerja keseluruhan 5 tahun.

Selanjutnya UU No. 06 Tahun 2023 mengubah pasal 56 ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan bahwa jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu (PKWT) ditentukan dalam perjanjian kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu atau

⁷⁸ Indonesia, Pasal 7, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, (Lembaranegara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)

⁷⁹ Dewa Gede Giri Santosa, *Op.Cit.* hlm. 183.

⁸⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Op.Cit.* hlm. 79.

⁸¹ Syerrin Hakim dan Imam Haryanto, *Loc.Cit.*

selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Aturan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam pasal 5 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur mengenai jangka waktu PKWT dibedakan menjadi 3, yaitu:

1. PKWT berdasarkan jangka waktu,
2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan
3. PKWT terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.⁸²

UU No. 06 Tahun 2023 tidak lagi mengatur adanya perpanjangan dan pembaruan PKWT sebagaimana termuat dalam perubahan pasal 59 ayat (4) yang menyatakan ketentuan batas waktu perpanjangan PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah. Ketentuan mengenai perpanjangan PKWT menurut PP No. 35 Tahun 2021 berbeda tergantung pada jenis PKWT yang digunakan.

Dalam pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021 dinyatakan PKWT berdasarkan jangka waktu, perpanjangan dapat dilakukan beberapa kali dengan jumlah yang tidak dibatasi sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, namun waktu maksimal antara dimulainya PKWT dengan seluruh perpanjangan kerja adalah tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun.⁸³

⁸² Saleh Saepuloh dan Akbar Sayudi, 2024, *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga, Volume6 Nomor 2, hlm. 2148-2149.

⁸³ *ibid.*, hlm. 2150-2151.

PKWT yang didasarkan atas pekerjaan tertentu dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak, dan apabila dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (2) huruf b PP No. 35 Tahun 2021, maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. Sedangkan PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 5 tahun, sudah termasuk dengan perpanjangannya.⁸⁴

Kemudian dalam pasal 10 PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan PKWT terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diatur mengenai perpanjangan kerja karena menggunakan model perjanjian kerja harian.⁸⁵ Perjanjian Kerja harian dilakukan oleh Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Jika Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memiliki batas atau jangka waktu berlaku bagi pekerja maupun pengusaha. Jangka waktu PKWT maksimal 5 tahun menurut Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 35

⁸⁴ Geraldo Samuel Kambey, Said Aneke dan Lendy Siar, *Op.Cit.*, hlm. 134.

⁸⁵ Saleh Saepuloh dan Akbar Sayudi, *Loc.Cit.*

tahun 2021. Setelah PKWT berakhir sesuai dengan perjanjian, maka perjanjian tersebut tidak lagi berlaku bagi pekerja dan pengusaha. Namun, PKWT dapat berakhir selain berdasarkan jangka waktu perjanjian melainkan kondisi pekerja saat melaksanakan pekerjaan. Berakhirnya perjanjian kerja diatur pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 61 ayat 1 menjelaskan berakhirnya perjanjian pekerja/buruh meninggal, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, selesainya suatu pekerjaan tertentu, putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang berkekuatan hukum tetap, atau keadaan dan kejadian tertentu sesuai dengan klausul perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Di sisi lain, berakhirnya perjanjian kerja oleh perusahaan, dikenal sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁸⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur jangka waktu. Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan penyelesaian suatu pekerjaan tertentu termasuk pekerjaan yang berakhir setelah satu kali penyelesaian dapat berlangsung hingga 5 (lima) tahun. Tenaga kerja musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan penciptaan barang baru, kegiatan baru, atau barang tambahan

⁸⁶ Eloi Turnip, Rahayu Subekti dan Purwono Sungkowo Raharjo, *Op.Cit.*, hlm. 15-16.

yang masih dalam tahap uji coba merupakan contoh perjanjian kerja jangka waktu tertentu yang berdasarkan pada jangka waktu tertentu.⁸⁷

3. Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Selain itu, Pasal 14 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menegaskan kembali bahwa PKWT harus dicatat dalam Perjanjian Kerja. Untuk lembaga yang bertanggung jawab di sektor tenaga kerja kota atau kabupaten, PKWT ditambahkan satu rangkap lagi. Ini menunjukkan bahwa pencatatan PKWT oleh perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan adalah wajib, dan pemilik usaha bertanggung jawab atas semua aspek dan biaya yang muncul dari penyusunan PKWT. Persyaratan administrasi yang diperlukan untuk pencatatan PKWT adalah sebagai berikut:

- a. Surat permohonan yang dikeluarkan oleh Direktur atau Pejabat Perusahaan yang menerima surat tugas dari Direktur;
- b. Fotocopy surat keterangan domisili perusahaan;
- c. Fotocopy laporan ketenagakerjaan yang wajib;
- d. Fotocopy tanda keikutsertaan dan pendanaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan; dan
- e. PKWT yang dibuat langsung oleh perusahaan yang terkait.⁸⁸

⁸⁷ Dewa Gede Giri Santosa, *Op.Cit.* hlm. 183.

⁸⁸ Chika Agishintya dan Siti Hajati Hoesin, 2022, *Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan*, Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani), Volume 12 Nomor 1, Fakultas Hukum, Universitas Semarang, hlm. 132.

C. Tinjauan Umum Pengawas Ketenagakerjaan

Dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Pasal 1 ayat 9, pengawasan ketenagakerjaan dijelaskan sebagai upaya untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan hukum yang terkait dengan ketenagakerjaan. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi dan manajemen dengan memastikan bahwa aktivitas-aktivitas berlangsung sesuai rencana. Definisi ini menyoroti keterkaitan yang erat antara perencanaan dan pengawasan.⁸⁹

Pengawasan pekerjaan adalah salah satu metode untuk melindungi hak-hak pekerja. Kepentingan mengadopsi pemantauan pekerjaan berasal dari keinginan untuk menjamin bahwa operasi pekerjaan mematuhi undang-undang yang ada. Definisi yang tercantum dalam Pasal 2, Pasal 1 Peraturan Pengawas Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2010 dan Pasal 1, Pasal 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pengawasan kerja mengacu pada tindakan pengendalian dan penegakan hukum yang dirancang untuk memastikan kepatuhan dengan peraturan kerja. Pengawasan kerja adalah fungsi publik yang dikelola oleh administrasi kerja yang memastikan bahwa aturan kerja diikuti di tempat kerja. Menurut aturan ILO, pemantauan kerja adalah peran publik dari administrasi kerja yang memastikan bahwa peraturan kerja diterapkan di tempat kerja.⁹⁰

⁸⁹ Yohannes Yahya, 2006, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm. 133.

⁹⁰ Weny Almoravid Dunga dan Abdul Hamid Tome, 2019, *Identifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Gorontalo*,

Fungsi pengawasan kerja mencakup beberapa aspek penting dari penegakan hukum kerja, memberikan informasi dan saran teknis kepada majikan dan karyawan tentang isu-isu yang dapat meningkatkan efektivitas implementasi peraturan kerja, dan mengumpulkan informasi yang komprehensif tentang hubungan kerja dan kondisi kerja sebagai dasar untuk merumuskan atau menyempurnakan peraturan kerja.⁹¹ Selanjutnya, sesuai dengan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Pekerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tindakan Pengawasan Kemandirian, tujuan pengawasan kerja adalah:

- a. untuk menjamin bahwa undang-undang kerja diterapkan.
- b. memberikan nasihat deskriptif dan teknis kepada majikan dan pekerja/pekerja tentang topik yang dapat menjamin efektivitas penerapan ketentuan hukum kerja; dan
- c. mengumpulkan materi informasi tentang hubungan dan keadaan karyawan secara umum untuk mempersiapkan atau memperbarui peraturan hukum kerja.⁹²

Pemantauan tenaga kerja didasarkan pada ide-ide berikut.

- a. Layanan publik, yang mencakup penanganan kesulitan dan tantangan yang dihadapi oleh pekerja dan pengusaha;

Jambura Law Review, Volume1 Nomor 1, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia, hlm. 3.

⁹¹ Asep Saepul Muharam, *et.al.*, *Loc.Cit.*

⁹² Weny Almoravid Dunga dan Abdul Hamid Tome, *Op.Cit.*, hlm. 4.

- b. Akuntabilitas, yang berarti bahwa inspeksi tenaga kerja harus merupakan pegawai pemerintah yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan dan kinerjanya;
- c. Efisiensi dan efektivitas, ketika pengawasan tenaga kerja harus menekankan pengoptimalan kinerja;
- d. Universalitas, yang berarti bahwa layanan pengawasan tenaga kerja tersedia untuk semua sektor ekonomi;
- e. Transparansi, yang memastikan bahwa pekerja, pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya diinformasikan tentang wewenang, kewajiban, dan fungsi layanan pengawasan ketenagakerjaan.
- f. Konsistensi dan koherensi, di mana para pengawas ketenagakerjaan diberikan arahan yang sama, jelas, dan konsisten untuk melaksanakan tugas mereka;
- g. proporsionalitas, yang berarti bahwa tingkat keparahan pelanggaran dan potensi risiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja diperhitungkan saat menegakkan hukum;
- h. kesetaraan, yang menjamin perlindungan yang sama di bawah hukum bagi semua pekerja;
- i. kerjasama, yang berarti bahwa pengawas ketenagakerjaan bekerja dengan lembaga dan organisasi lain untuk memastikan bahwa undang-undang ketenagakerjaan ditegakkan di perusahaan; dan

- j. kolaborasi, yang menyerukan koordinasi antara pengawas ketenagakerjaan dan pengusaha, karyawan, serta organisasi mereka di tingkat nasional, regional, dan perusahaan individu.⁹³

Hamdan Mansoer mengidentifikasi bentuk-bentuk pengawasan berikut:

- a. Monitoring pra-kerja: Jenis monitoring ini berfokus pada mempersiapkan dan memprediksi potensi kesulitan. Tujuannya adalah untuk memberikan instruksi dan memastikan bahwa peraturan tidak dilanggar. Pengawasan ini tidak menggantikan pekerjaan pengawas.
- b. Pengawasan tempat kerja: pengawasan ini melibatkan mengambil tindakan korektif segera setelah pelanggaran terdeteksi dan sebelum menjadi serius.
- c. Monitoring setelah kerja: Monitoring ini terjadi setelah tugas selesai dan waktu yang ditentukan telah berlalu. Masalah utamanya adalah bahwa pelanggaran hanya ditemukan setelah tugas dilakukan, sehingga tidak dapat diperbaiki lagi.⁹⁴

Secara operasional, pengawasan ketenagakerjaan meliputi Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan, yaitu kegiatan untuk meningkatkan kesadaran akan perlunya penerapan peraturan perundang-undangan

⁹³ *Ibid*, hlm. 4-5.

⁹⁴ *Ibid*, hlm. 5.

ketenagakerjaan secara bertanggung jawab dan baik, serta meningkatkan kesan dan pemahaman yang baik terhadap standar kerja.⁹⁵

Setelah UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UUPD) ditetapkan. Menurut UUPD, pemerintah provinsi sekarang bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan, setelah sebelumnya juga dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota. Hal ini terlihat dari cara pemerintah mengkategorikan tugasnya.⁹⁶

Tabel 1.0. Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja

SUB BIDANG	PEMERINTAH PUSAT	DAERAH PROVINSI	DAERAH KABUPATEN/KOTA
Pengawasan Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembentukan sistem untuk mengawasi ketenagakerjaan b. Manajemen staf yang bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan 	Mengawasi pekerja	
Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> a. Persetujuan kebijakan usaha dan pengajuan perjanjian kerja kolektif bagi perusahaan yang beroperasi di beberapa provinsi b. Pencegahan dan penyelesaian konflik hubungan ketenagakerjaan, penghentian kerja, dan penutupan yang berdampak pada kepentingan negara dan dunia 	<ul style="list-style-type: none"> a. Persetujuan kebijakan perusahaan dan pengajuan perjanjian kerja bersama bagi perusahaan yang beroperasi di lebih dari satu kabupaten atau kota di provinsi. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, pemogokan, dan penutupan usaha yang berdampak pada kepentingan satu provinsi. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi di satu (satu) daerah kabupaten/kota. b. Mencegah dan menyelesaikan konflik industri, mogok kerja, dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota

Sumber: Lampiran UU No. 23 Tahun 2014

⁹⁵ Arifuddin Muda Harahap *Op.Cit.* hlm. 114.

⁹⁶ Weny Almoravid Dunga dan Abdul Hamid Tome, *Op.Cit.* hlm. 5.

Menurut deskripsi Lampiran huruf G dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Sub-Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan berada di tingkat provinsi. Hal yang disebutkan di atas memiliki konsekuensi hukum yang mengharuskan Pemerintah Provinsi untuk menangani semua tugas dan kewajiban yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, termasuk mengubah status pekerjaan para pengawas ketenagakerjaan menjadi milik Pemerintah Provinsi. (Sesuai Perka BKN Nomor 48 Tahun 2015)

Inspektur tenaga kerja di lembaga yang mengawasi isu-isu pemerintahan provinsi diwajibkan untuk melaporkan masalah ketenagakerjaan di provinsi setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Terkait dengan pelaporan tenaga kerja yang wajib, Kementerian Ketenagakerjaan pada 13 Februari 2017, mengirimkan surat kepada semua Gubernur dengan nomor B.21/M.NAKER/BINWASK3-BPHK/III/2017, yang membahas tentang pemindahan pengawas tenaga kerja dari pegawai pemerintah kabupaten/kota menjadi pegawai pemerintah provinsi. Pelaporan tenaga kerja yang wajib adalah salah satu aspek manajemen dalam administrasi pengawasan tenaga kerja di perusahaan.⁹⁷

⁹⁷JDIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018, *"Bagaimana kewenangan Pengawas ketenagakerjaan dengan dikeluarkannya UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah"*, <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-bagaimana-kewenangan-pengawas-ketenagakerjaan-dengan-dikeluarkannya-uu-nomor-23-tahun-2014-tentang-pemerintahan-daerah.html> , diakses pada 07/02/2024, Jam 18.20 WITA.

D. Landasan Teori

1. Teori Penegakan Hukum

Seseorang dapat mendekati gagasan penegakan hukum dari dua sudut pandang yang berbeda, salah satunya adalah hukum itu sendiri. Interpretasinya dalam konteks ini mempertimbangkan luas dan dalamnya makna. Konsep keadilan yang diungkapkan dalam teks hukum dan dalam norma sosial yang dijunjung oleh masyarakat umumnya terlibat dalam penegakan hukum. Namun dalam pengertian yang ketat, penegakan hukum hanya berkaitan dengan pelaksanaan resmi dari persyaratan hukum yang telah dikodifikasi. Sebagai hasilnya, ketika menerjemahkan "law enforcement" ke dalam bahasa Indonesia, "penegakan hukum" dapat digunakan untuk merujuk pada seluruh proses, sementara "penegakan peraturan" mungkin merujuk pada prosedur tertentu. Bahkan dalam bahasa Inggris, di mana frasa "the rule of law" menunjukkan konsep pemerintahan yang berdasarkan hukum, yang mencakup cita-cita keadilan, terdapat kontras antara formalitas standar hukum tertulis dan pengertian substansial tentang keadilan. Di sisi lain, "the rule by law" menekankan bahwa manusia menggunakan hukum hanya sebagai alat kekuasaan untuk menjalankan pemerintahan.⁹⁸

Di Indonesia, lembaga-lembaga hukum seperti kepolisian, kejaksaan, badan peradilan, dan advokat secara tradisional bertanggung jawab dalam

⁹⁸Jimly Asshiddiqie, 2008, *Menuju Negara Hukum Yang Demokratis*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, hlm. 62.

penegakan hukum. Namun, selain lembaga-lembaga ini, ada juga Direktorat Jenderal Bea Cukai, Direktorat Jenderal Pajak, dan Direktorat Jenderal Imigrasi. Tantangan dalam penegakan hukum di Indonesia perlu dianalisis dengan cermat untuk mencari solusi yang tepat. Petugas penegak hukum, yang mencakup berbagai strata masyarakat, memerlukan pedoman yang jelas, termasuk peraturan tertulis yang mengatur tugas-tugas.⁹⁹

Petugas penegak hukum memiliki kedudukan dan kewenangannya yang tidak dapat dipisahkan dalam kerangka peraturan hukum. Mereka bertanggung jawab atas pelaksanaan ketentuan hukum yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Beberapa pertanyaan yang muncul terkait dengan peran petugas penegak hukum meliputi:

1. Seberapa jauh keterikatan petugas pada peraturan yang berlaku, Hingga batas mana petugas dapat membuat kebijakan.
2. Apa jenis contoh yang seharusnya ditampilkan oleh petugas kepada masyarakat.
3. Bagaimana tingkat sinkronisasi penugasan kepada petugas dapat mengatur batas-batas kewenangan mereka dengan jelas.¹⁰⁰

Selain pertanyaan-pertanyaan tersebut, masih ada beberapa masalah lain yang terkait dengan petugas penegak hukum, yaitu:

⁹⁹ Zainuddin Ali, 2009, *Metode penelitian hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 34.

¹⁰⁰ Acmad Ruslan, 2023, *Teori dan Paduan Praktik Pembentukan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*, Depok: Rajawali Pers, hal. 78.

1. Bagaimana kriteria dan prosedur yang digunakan diatur dan dijelaskan.
2. Apa sanksi yang akan diberikan kepada petugas yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik.
3. Apakah ada insentif untuk petugas yang berhasil, dan apakah itu diatur dalam peraturan.¹⁰¹

Konsep hukum sebagai *social engineering* atau *social planning* merujuk pada perannya sebagai alat yang digunakan untuk perubahan atau pembuat kebijakan yang dipercayakan oleh masyarakat untuk mengarahkan perubahan sosial sesuai dengan tujuan atau rencana tertentu. Hukum dianggap sebagai kerangka perilaku yang mengatur interaksi manusia dan berfungsi sebagai instrumen pemaksa. Untuk memastikan efektivitasnya dalam mengubah perilaku dan memastikan ketaatan terhadap nilai-nilai yang terdapat dalam sistem hukum, penyebaran hukum tersebut dalam masyarakat menjadi suatu keharusan agar dapat diinternalisasi secara luas.

Selain proses pelebagaan hukum dalam masyarakat, penting juga untuk melakukan penegakan hukum sebagai bagian integral dari tahapan-tahapan dalam proses hukum yang meliputi pembuatan, penegakan, peradilan, serta administrasi keadilan. Menurut Satjipto Raharjo penegakan hukum adalah implementasi konkret dari hukum dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Setelah hukum dibuat, penting untuk menjalankan

¹⁰¹ *Ibid.*

implementasinya dalam kehidupan masyarakat untuk menjaga keteraturan dan keadilan, yang sering disebut sebagai penegakan hukum. Namun, istilah lain seperti penerapan hukum atau enforcement (Amerika) juga sering digunakan untuk merujuk pada proses yang sama.¹⁰²

Menurut pandangan Soerjono Soekanto, penegakan hukum melibatkan upaya untuk mengimplementasikan nilai-nilai yang tercantum dalam aturan-aturan, serta memperlihatkan mereka dalam tindakan nyata sebagai langkah terakhir untuk memelihara ketertiban dalam kehidupan sehari-hari.¹⁰³

Untuk menanggulangi ketidakseimbangan dan ketidakadilan, kita dapat mengambil tindakan tegas seperti *affirmative action*. Langkah-langkah tegas tersebut melibatkan pembentukan sebuah budaya penegakan hukum yang berbeda, yang dapat disebut sebagai budaya kolektif. Transformasi dari budaya individual ke budaya kolektif dalam penegakan hukum memang merupakan tantangan yang tidak mudah. Sudikno Mertokusumo (2005 : 160-161), mengatakan bahwa hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, sehingga hukum harus dilaksanakan secara normal, damai, tetapi, dapat terjadi pula pelanggaran hukum, sehingga hukum harus ditegakkan agar hukum menjadi kenyataan.¹⁰⁴

¹⁰² Satjipto Rahardjo, 2008, *Membedah Hukum Progresif*, Jakarta: Kompas, hlm. 175-183

¹⁰³ *Ibid.* hlm. 3.

¹⁰⁴ Sudikno Mertokusumo, 2005, *Penemuan Hukum (Sebuah Pengantar)*, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, hlm. 160-161.

Penegakan hukum adalah proses yang bertujuan untuk menerjemahkan tujuan-tujuan hukum menjadi tindakan nyata. "Keinginan hukum" merujuk pada konsepsi yang dirumuskan oleh badan pembuat undang-undang dan diwujudkan dalam peraturan hukum. Cara badan pembuat hukum merumuskan konsepnya dalam peraturan hukum juga akan mempengaruhi pelaksanaan penegakan hukum.¹⁰⁵

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai penegakan hukum, hal tersebut merupakan usaha untuk menerapkan suatu peraturan, baik dalam konteks materiil maupun formal, sebagai panduan perilaku dalam segala aktivitas hukum, baik oleh subjek hukum yang terlibat dalam hukum tersebut maupun oleh aparat penegak hukum yang secara resmi diberi mandat oleh undang-undang untuk memastikan bahwa norma-norma hukum yang berlaku dapat berfungsi dengan baik dalam kehidupan bersama dan kehidupan negara.¹⁰⁶

Soerjono Soekanto menyatakan bahwa teori penegakan hukum terdiri dari lima komponen utama:

- a. Faktor Hukumnya Sendiri (Undang-Undang): Dalam praktik penegakan hukum, keraguan sering terjadi antara kepastian hukum dan keadilan karena keadilan bersifat abstrak dan kepastian hukum bersifat normatif.

¹⁰⁵ Satjipto Rahardjo, 2009, *Penegakan Hukum Sebagai Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta: Genta Publishing, hlm. 25.

¹⁰⁶ Hans Kelsen, 2011, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, (terjemahan Raisul Muttaqien), Bandung: Nusa Media, hlm. 89.

- b. Faktor Penegak Hukum: Keberhasilan penegakan hukum sangat bergantung pada cara para penegak hukum berpikir dan bertindak, yang harus tegas menegakkan kebenaran dan keadilan.
- c. Faktor Sarana atau Fasilitas: Penegakan hukum membutuhkan sarana dan fasilitas, yang mencakup organisasi yang efektif, sumber daya manusia yang terlatih, dan peralatan yang memadai.
- d. Faktor Masyarakat: Karena penegakan hukum berasal dari dan dilakukan untuk masyarakat, kesadaran hukum masyarakat sangat memengaruhi pelaksanaan penegakan hukum.
- e. Faktor Kebudayaan: Hukum adat didasarkan pada kebudayaan, dan harmonisasi antara nilai-nilai budaya masyarakat dan hukum tertulis mempermudah proses penegakan hukum.¹⁰⁷

Dalam pelaksanaan hukum, terdapat tiga elemen yang penting. Pertama, kepastian hukum, yang menuntut bahwa hukum harus konsisten dan tidak boleh berubah-ubah, bahkan dalam kondisi yang sulit. Kedua, kemanfaatan, karena hukum diadakan untuk kepentingan manusia, oleh karena itu pelaksanaan hukum harus memberikan manfaat yang jelas bagi masyarakat tanpa menimbulkan kerusuhan. Ketiga, keadilan, yang menegaskan bahwa dalam pelaksanaan hukum haruslah adil, mengingat hukum berlaku untuk semua orang tanpa pandang bulu. Namun demikian,

¹⁰⁷ Soerjono Soekanto. 2008. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Ed-1, Cet-1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hlm. 8.

penting untuk dicatat bahwa keadilan tidak selalu identik dengan hukum, karena keadilan dapat bersifat subjektif, individualistik, dan tidak merata.

Menurut A. Hamid S. Attamimi, yang dikutip oleh Siswanto Sunarno, penegakan hukum pada dasarnya adalah pelaksanaan norma-norma hukum, baik yang bersifat perintah maupun yang memberi wewenang, izin, atau pengecualian. Siswanto Sunarno menambahkan bahwa dalam negara yang didasarkan pada hukum materiil atau sosial untuk kemakmuran umum dan pembangunan intelektual masyarakatnya, penegakan hukum terhadap peraturan perundang-undangan merupakan suatu keharusan yang tidak bisa dihindari.¹⁰⁸

a. Represif

Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman secara pikiran dan fisik kepada orang lain agar mereka dapat menikmati hak-hak yang dijamin oleh hukum. Perlindungan hukum merupakan salah satu unsur terpenting dari suatu negara yang berlandaskan hukum. Hal ini penting karena dengan berdirinya suatu negara, maka terbentuklah pula hukum yang mengatur setiap penduduknya. Subyek hukum menerima perlindungan hukum melalui penggunaan alat preventif dan represif, baik lisan maupun tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum didefinisikan sebagai fungsi hukum secara keseluruhan, dengan asumsi bahwa hukum

¹⁰⁸ Siswanto Sunarno, 2008, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Jakarta: PT. Sinar Grafika, hlm. 42.

memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, keuntungan, dan kedamaian. Selain itu, hukum juga berfungsi sebagai alat untuk melindungi subjek hukum. Oleh karena itu, ada dua jenis perlindungan hukum: pencegahan dan represif.¹⁰⁹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), represif merupakan tindakan yang bersifat menekan, mengekang, menahan, atau menindas dengan bersifat menyembuhkan.¹¹⁰ Perlindungan hukum yang represif digunakan dengan tujuan untuk menyelesaikan perselisihan. Termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini adalah penggunaan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah berasal dari ide-ide tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia, karena menurut sejarah Barat, awal konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia diarahkan untuk membatasi dan meletakkan tanggung jawab kepada masyarakat dan pemerintah.¹¹¹ Menurut Siti Masrur, tindakan represif bertujuan untuk memulihkan harmoni yang telah terganggu oleh suatu pelanggaran, dengan mengelompokkan empat Jenis tindakan represif, yaitu:

¹⁰⁹ Geraldo Samuel Kambey, Said Aneke dan Lendy Siar, 2021, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*, Lex Privatum, Volume 9 Nomor 6, Fakultas Hukum, Universitas Sam Ratulangi, Manado, hlm. 135.

¹¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.web.id/represif>

¹¹¹ Febranisa Erin, 2023, *Perlindungan Hukum Terkait Pembayaran Upah Yang Mengalami Penundaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Di PT. Rana Global Cikarang Kabupaten Bekasi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Pasundan, hlm. 25.

- a) Tindakan Pribadi: Tindakan represif pribadi terjadi ketika pengaruh berasal dari individu atau tokoh yang menjadi panutan. Pengaruh ini bisa bersifat positif atau negatif. Contohnya, seorang pemuka agama memberikan nasihat kepada umat untuk mengamalkan toleransi dalam keberagaman.
- b) Tindakan Institusional: Tindakan represif institusional muncul ketika pengaruh berasal dari suatu institusi atau lembaga. Lembaga tersebut mengawasi anggotanya dan mempengaruhi kehidupan masyarakat di sekitarnya. Misalnya, di lingkungan pondok pesantren, masyarakat diharapkan menyesuaikan gaya hidup sesuai aturan pesantren, seperti dalam hal berpakaian dan bertutur kata.
- c) Tindakan Resmi: Tindakan represif resmi dilakukan oleh lembaga resmi negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tindakan ini dilengkapi dengan sanksi yang jelas dan mengikat. Contohnya, aparat penegak hukum yang mengawasi ketaatan hukum warga negara dan memproses secara hukum pelanggaran yang terjadi.
- d) Tindakan Tidak Resmi: Tindakan represif tidak resmi terjadi ketika pengendalian atau pengawasan sosial dilakukan tanpa aturan dan sanksi hukum yang jelas. Biasanya, tindakan ini dilakukan oleh tokoh masyarakat, tokoh agama, atau tokoh adat yang memiliki

kepercayaan luas dari masyarakat. Misalnya, sanksi sosial seperti pengucilan atau pengusiran dari suatu lingkungan.¹¹²

2. Teori Pengawasan

Istilah Pengawasan seringkali memiliki makna yang serupa dengan kontrol. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, kontrol diartikan sebagai tindakan pengawasan dan pemeriksaan, sedangkan mengontrol bermakna mengawasi dan memeriksa.¹¹³ Sujamto menjelaskan bahwa dalam Bahasa Indonesia, fungsi *controlling* memiliki padanan yang sama dengan pengawasan dan pengendalian. Pengawasan ini merujuk pada usaha untuk memahami dan mengevaluasi pelaksanaan tugas atau pekerjaan, sedangkan pengendalian memiliki makna yang lebih tegas, yaitu usaha untuk memastikan dan mengarahkan agar pelaksanaan tugas atau pekerjaan sesuai dengan yang seharusnya.¹¹⁴

Henry Fayol menekankan bahwa pengawasan melibatkan penilaian terhadap kepatuhan terhadap rencana yang diadopsi, instruksi yang dikeluarkan, dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesalahan guna diperbaiki dan mencegah terjadinya kembali.¹¹⁵

¹¹² Humas, 2022, "Pengertian Represif Adalah: Berikut Jenis Tindakan dan Contohnya" [¹¹³ Sirajuddin, et all, 2016, *Hukum Administrasi Pemerintah Daerah sejarah, asas, kewenangan, dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*, Malang: Setara Press, hlm. 282.](https://www.umm.ac.id/id/arsip-koran/detik-jabar/pengertian-represif-adalah-berikut-jenis-tindakan-dan-contohnya.html#:~:text=Menurut%20Kamus%20Besar%20Bahasa%20Indonesia,atau%20menindas%20dengan%20tujuan%20menyembuhkan., diakses pada Rabu 15/05/2024, Jam 10:43 WITA</p></div><div data-bbox=)

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ *Ibid*, hlm. 283.

Dari pandangan-pandangan tersebut, inti pengawasan dapat disimpulkan: (1) sebagai manajemen untuk meraih tujuan; (2) memiliki standar keberhasilan; (3) melibatkan perbandingan antara hasil dan standar yang ditetapkan; (4) pencegahan kesalahan dan penunjukan arah yang tepat; dan (5) melakukan koreksi jika hasil tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.¹¹⁶

Hasil dari kegiatan pengawasan adalah untuk memperoleh informasi, yang merupakan pengetahuan tentang objek yang diamati, sementara pengendalian melibatkan tindakan langsung untuk memberikan arahan atau kontrol terhadap objek yang dikendalikan. Tindakan korektif merupakan bagian dari kegiatan pengendalian, sedangkan dalam pengawasan, tindakan korektif menjadi proses lanjutan dari pengawasan itu sendiri sehingga tindakan korektif dalam hal ini berada di luar lingkup pengawasan. Dengan demikian, pengendalian dapat dianggap sebagai pengawasan yang melibatkan tindakan korektif atau pengawasan dapat dianggap sebagai pengendalian tanpa tindakan korektif.¹¹⁷

Pengawasan memiliki peranan yang strategis bagi kelangsungan suatu organisasi. Dalam konteks ini, pengawasan merujuk pada kontrol terhadap pemerintah, baik dari internal maupun eksternal organisasi. Pengawasan internal, atau yang dikenal sebagai built-in-control, melibatkan pengawasan oleh atasan terhadap bawahan di dalam organisasi.

¹¹⁶ *Ibid*, hlm. 283-284.

¹¹⁷ Amelia Cahyadini, Zainal Muttaqin dan Anindya Saraswati Ardiwinata, 2023, *Hukum Pengawasan*, Cet-1, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm. 7.

Ini merupakan langkah yang sangat penting untuk memastikan bahwa setiap kegiatan di dalam organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan keberadaan pengawasan internal, risiko terjadinya pelanggaran atau penyimpangan dapat diminimalisir. Lebih jauh lagi, pengawasan internal membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi. Di sisi lain, pengawasan eksternal, atau kontrol dari pihak luar organisasi, juga menjadi krusial untuk memastikan bahwa organisasi tidak melanggar peraturan yang berlaku dan tidak menimbulkan kerugian bagi masyarakat atau pihak-pihak lain yang berkepentingan.¹¹⁸

Menurut Riawan Tjandra, ada beberapa hal yang diperlukan untuk menjalankan tindakan pengawasan, yaitu:

- a. Kewenangan yang jelas bagi para pengawas;
- b. Rencana yang solid sebagai alat evaluasi untuk memantau pelaksanaan tugas;
- c. Pengawasan dapat diterapkan pada proses kegiatan maupun hasil yang diharapkan;
- d. Tindakan pengawasan harus diakhiri dengan evaluasi menyeluruh terhadap kegiatan dan perbandingan dengan rencana awal; dan
- e. Tindakan pengawasan harus dilakukan sesuai dengan rencana.¹¹⁹

¹¹⁸ *Ibid.*, hlm. 8-9.

¹¹⁹ W. Riawan Tjandra, 2009, *Hukum Keuangan Negara*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana, hlm. 132-133.

a. Fungsi Pengawasan

Pengawasan memainkan peran kunci dalam mengidentifikasi potensi penyimpangan dalam pekerjaan dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, fungsi pengawasan meliputi:

- a. Evaluasi pelaksanaan kebijakan dan prosedur oleh unit-unit atau karyawan.
- b. Verifikasi keakuratan laporan yang disajikan.
- c. Penilaian terhadap keefektifan pengendalian manajemen yang ada.
- d. Penelusuran pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Evaluasi efisiensi pelaksanaan kegiatan.¹²⁰

b. Tujuan Pengawasan

Pengawasan bertujuan untuk memahami realitas pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan guna menilai keefektifan, efisiensi, dan kesesuaian dengan rencana. Melalui pengawasan, dapat terdeteksi penyimpangan, kesalahan, atau hambatan yang memungkinkan dilakukannya tindakan perbaikan tepat waktu. Selain itu, pengawasan juga dimaksudkan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹²¹

Dalam mengidentifikasi realitas pelaksanaan dan melaporkan ketidaksesuaian atau kendala kepada pimpinan atau penanggung jawab kegiatan dengan cepat, memungkinkan adopsi tindakan korektif yang

¹²⁰ Amelia Cahyadini, Zainal Muttaqin dan Anindya Saraswati Ardiwinata, *Op.Cit.*, hlm. 24.

¹²¹ *Ibid.*, hlm. 21.

sesuai. Dengan demikian, pengawasan berperan dalam mengurangi dampak kesalahan atau kendala selama pelaksanaan kegiatan, serta memastikan pencapaian tujuan yang diharapkan.¹²² Silalahi menjelaskan bahwa tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah terjadinya penyimpangan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.
 - b. Memastikan bahwa proses kerja berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
 - c. Mencegah dan menghilangkan hambatan serta kesulitan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
 - d. Mencegah penyimpangan dalam penggunaan sumber daya yang tersedia.
 - e. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan dalam pelaksanaan kegiatan. Agar mencapai tujuan tersebut, lebih baik jika tindakan pengawasan dilakukan sebelum terjadi penyimpangan (*preventive control*) daripada melakukan tindakan pengawasan setelah terjadi penyimpangan (*repressive control*).¹²³
- Selain itu, pengawasan juga bertujuan melindungi hak asasi manusia

yang dijamin oleh undang-undang dari penyalahgunaan kekuasaan.

Menurut Arifin Abdul Rachman, tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa semua kegiatan berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan instruksi dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
3. Mengidentifikasi kelemahan, kesulitan, dan kegagalan yang mungkin terjadi sehingga dapat dilakukan perbaikan dan pencegahan agar kesalahan yang sama tidak terulang.

¹²² Bohari, 2002, *Pengawasan Keuangan Negara*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 5.

¹²³ Amelia Cahyadi, Zainal Muttaqin dan Anindya Saraswati Ardiwinata, *Op.Cit.* hlm. 22-23.

4. Memastikan efisiensi dalam semua kegiatan dan menentukan apakah ada ruang untuk perbaikan lebih lanjut guna mencapai efisiensi yang lebih besar.¹²⁴

c. Manfaat pengawasan

Pengawasan memiliki peran penting dalam menjaga agar organisasi dapat beroperasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks pemerintahan, pengawasan diperlukan untuk memastikan pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (*good governance*) dan mencapai tujuan Negara Republik Indonesia. Selain itu, pengawasan membantu mengurangi risiko terjadinya hambatan dan kesalahan, sehingga memungkinkan perbaikan yang cepat demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik untuk peningkatan kinerja individu maupun organisasi, instansi, atau lembaga, pengawasan memiliki manfaat yang signifikan.¹²⁵

3. Teori Efektivitas Hukum

Efektivitas merujuk pada hasil yang terukur atau dampak yang tercipta, sementara keefektifan mengacu pada kesuksesan atau pengaruh yang dimiliki. Efektivitas adalah ukuran seberapa berhasil suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut SP. Siagian, efektivitas mencakup pencapaian berbagai target yang telah

¹²⁴ *Ibid*, hlm. 20.

¹²⁵ *Ibid*, hlm. 23.

ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah dialokasikan dalam waktu yang ditentukan. Kamus ensiklopedia mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian tujuan dan usaha, dengan keberhasilan diukur dari sejauh mana tujuan tersebut tercapai. Menurut pendapat Steers, efektivitas menggambarkan sejauh mana suatu program dapat beroperasi sebagai sebuah sistem dengan sumber daya dan tujuan tertentu.¹²⁶

Ketika membahas efektivitas hukum, pertama-tama haruslah mengukur sejauh mana tingkat kepatuhan terhadap aturan hukum. Jika aturan hukum tersebut dipatuhi oleh mayoritas individu yang menjadi target ketaatannya, maka aturan hukum tersebut dianggap efektif. Mengacu pada teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto, tingkat efektivitas pelaksanaan hukum ditentukan oleh tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum, termasuk penegak hukumnya, sehingga diasumsikan bahwa tingkat kepatuhan yang tinggi menandakan berfungsinya sistem hukum. Berfungsinya hukum juga menandakan pencapaian tujuan hukum dalam upaya mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam kehidupan sosial. Soerjono Soekanto juga menetapkan lima syarat untuk menilai efektivitas suatu sistem hukum:

- a. Faktor hukum yang berkembang dalam kehidupan masyarakat;
- b. Sarana atau fasilitas penunjang pelaksanaan hukum;
- c. Pola kehidupan masyarakat;
- d. Pengaruh aparat penegak hukum; dan

¹²⁶ Rheza Pratama, 2020, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, hlm. 9.

e. Budaya hukum yang berkembang.¹²⁷

Efektivitas hukum dalam praktiknya dapat dinilai dari kemampuan kaidah hukum untuk mencapai tujuannya, yaitu untuk mengatur perilaku atau tindakan tertentu sehingga sesuai dengan maksudnya. Dalam upaya memastikan kepatuhan masyarakat terhadap kaidah hukum, seringkali diberlakukan sanksi untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan atau mendorong perilaku yang diinginkan. Sanksi tersebut dapat berupa konsekuensi negatif atau positif, bertujuan untuk mempengaruhi perilaku manusia agar sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan.¹²⁸

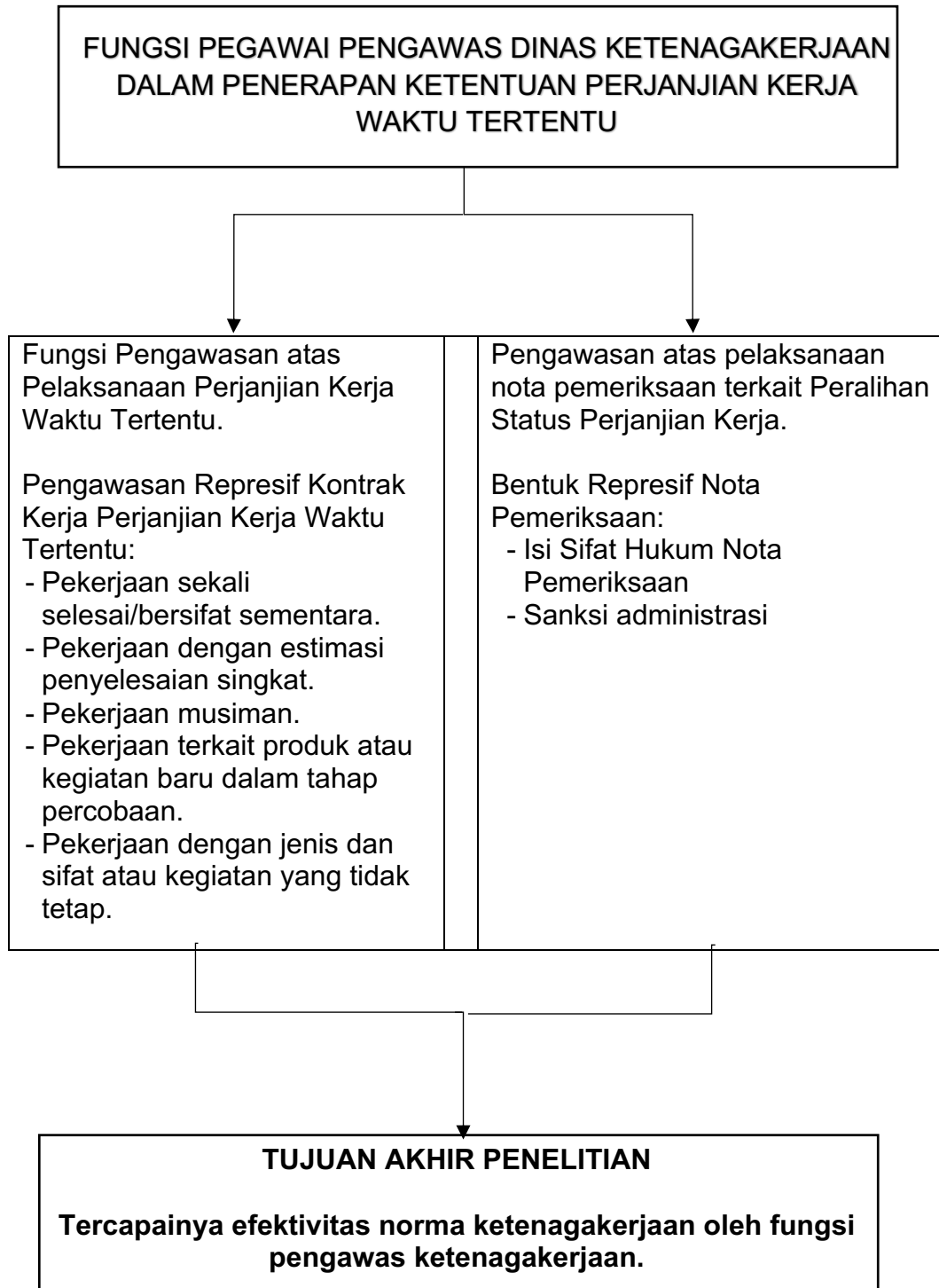
Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku manusia, hukum perlu memenuhi kondisi-kondisi tertentu. Salah satunya adalah kemampuan hukum untuk berkomunikasi efektif. Komunikasi hukum penting karena sikap seseorang, yang tercermin dalam tindakan nyata, dipengaruhi oleh persepsi dan pemahaman terhadap hukum. Ketidakmampuan komunikasi hukum untuk menjangkau masalah-masalah yang relevan dapat mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan individu dan bahkan berpotensi menyebabkan konflik atau ketegangan.¹²⁹

¹²⁷ Farida Azzahra, 2020, *Pemberlakuan Sanksi Administratif: Bentuk Upaya Paksa Meningkatkan Kepatuhan Pejabat Atas Pelaksanaan Putusan Peradilan Tata Usaha Negara (Teori Efektivitas Hukum)*, Binamulia Hukum, Volume9 Nomor 2, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, hlm. 132.

¹²⁸ Soerjono Soekanto, 1976, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*, Jakarta: Universitas Indonesia, hlm. 45.

¹²⁹ *Ibid*, hlm. 51.

E. Kerangka Pikir



F. Definisi Oprasional

1. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
2. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
3. Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang memiliki keahlian khusus yang ditunjuk oleh Menteri untuk melakukan pengujian Norma Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Norma Ketenagakerjaan adalah segala bentuk peraturan perundang-undangan atau standar di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari norma kerja dan norma K3.
5. Pembinaan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pembinaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pengurus, atau anggota kelembagaan ketenagakerjaan tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

6. Pemeriksaan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja.
7. Pengujian Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengujian adalah kegiatan penilaian terhadap suatu objek Pengawasan Ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisis, pengukuran dan/atau pengetestan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau standar yang berlaku.
8. Nota Pemeriksaan adalah peringatan dan/atau perintah tertulis Pengawas Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Pengusaha atau Pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan.
9. Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebaran Norma Ketenagakerjaan, penasihatn teknis, dan pendampingan.
10. Represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan

peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian.