
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP JENIS DAN SIFAT PEKERJAAN DALAM MEWUJUDKAN KEADILAN

LEGAL PROTECTION FOR WORKERS ON THE TYPES AND NATURE OF JOBS IN REALIZING JUSTICE

Bruce Anzward, Ratna Hidayanti

Fakultas Hukum Universitas Balikpapan

Jalan Pupuk Raya Kelurahan Damai, Balikpapan, Kalimantan Timur

Email: bruce.anzward@uniba-bpn.ac.id, ratnahidayati24@yahoo.co.id

ABSTRAK

Aturan formal ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Hukum perburuhan diharapkan memberikan keadilan bagi setiap pekerja, tetapi dalam ketentuan pasal tersebut justru memberikan ketidakpastian hukum bagi pekerja. Perumusan jenis dan sifat pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan hingga saat ini masih menjadi masalah dalam penerapannya, terutama Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak ada ketidakadilan terhadap pekerja dan norma-norma yang saling bertentangan, termasuk beberapa perusahaan yang memiliki kegiatan bisnis yang berkesinambungan dan berkelanjutan dalam bisnisnya masih melakukan sistem waktu kerja tertentu bagi karyawan yang memiliki sifat pekerjaan tetap termasuk di mana deskripsi pekerjaan akan terus berlanjut selama perusahaan terus beroperasi, maka pada posisi atau posisi kerja lain yang bersifat permanen juga berlaku sistem waktu kerja perusahaan tertentu, meskipun secara konstitusional mengatur tenaga kerja disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mengenai isi artikel yang memiliki relevansi dengan periode Perburuhan adalah seperti yang dijelaskan oleh "Setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan hidup layak untuk manusia itu". Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha secara hukum menerima perlindungan yang sama, hanya dalam hal kewajiban, wewenang, dan manajerial mereka berbeda, dapat disimpulkan bahwa posisi majikan atau majikan lebih kuat daripada pekerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Keadilan

ABSTRACT

The formal rules of employment are regulated in Act Number 13 of 2013 concerning manpower. The labor law is expected to provide justice for every worker, but in the provisions of the article precisely provides legal uncertainty for workers. Formulation of the types and nature of work that have been determined by the company up to now is still a problem in its application, especially Article 59 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower, so that there is no injustice against workers and conflicting norms, including several companies that have activities business is continuous and sustainable in its business is still doing a certain time work system for employees who have the nature of a permanent job

including where the description of the work will continue as long as the company continues to operate, then in the position or other work positions that are permanent also apply the time work system certain company, even though the constitutional basis governing manpower is mentioned in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, regarding the contents of the article having relevance to the period Labor is as explained by "Every citizen has the right to work and a decent living for humanity". The rights and obligations of workers and employers legally receive the same protection, only in terms of their obligations, authority, and managerial are different, it can be concluded that the position of the employer or employer is stronger than the workers.

Key Words: Law Protection; worker; Justice

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Indonesia adalah negara hukum. Indonesia sebagai Negara hukum yang memiliki tujuan melindungi seluruh masyarakat Indonesia demi kesejahteraan seluruh rakyatnya, sudah selayaknya jika hukum dijadikan supremasi, di mana semua orang tunduk dan patuh tanpa kecuali. Kondisi ini sangat dimungkinkan jika tersedia perangkat hukum yang baik mengatur seluruh sektor kehidupan, dalam hal ini adalah hukum ketenagakerjaan, oleh karena itu maka sangat perlu diciptakannya kesadaran akan perangkat hukum yang akan menentukan pola berjalannya peraturan hukum yang telah dibentuk.

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan, akan tetapi dilain pihak dapat menimbulkan permasalahan kompleks.¹ Pembangunan nasional dalam negara hukum dilaksanakan dalam rangka pembangunan sumber daya manusia yang seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Usaha untuk mendapatkan penghasilan atau upah, setiap orang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dalam memberikan sesuatu yang telah dimiliki dan menerima segala hal yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.²

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perihal isi dari pasal tersebut memiliki relevansi dengan masalah ketenagakerjaan adalah sebagaimana dijelaskan

¹ Sendjun H. Manulang and Andi Hamzah, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm 6.

² A. Ridwan Halim and Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hlm 3.

bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak dan kewajiban para pekerja dan pengusaha secara yuridis mendapat perlindungan yang sama, hanya dari segi kewajiban, wewenang, dan manajerialnya yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa kedudukan majikan atau pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan para pekerja.

Pada hakikatnya hukum Ketenagakerjaan adalah wajib menciptakan perlindungan terhadap pekerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja, landasan idiil pembangunan ketenagakerjaan adalah berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan pada prinsipnya harus sesuai dengan asas pembangunan nasional.³

Ada beberapa klasifikasi pembagian jenis dan sifat pekerjaan secara implisit dijelaskan dalam peraturan hukum ketenagakerjaan saat ini diantaranya ialah pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan dan pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Permasalahan yang sering timbul dari sebuah hubungan kerja ialah masih adanya terjadi kontradiksi dan pelanggaran oleh pengusaha terhadap interpretasi sifat pekerjaan, sehingga sering menimbulkan sebuah perselisihan Industrial.

Formulasi jenis dan sifat pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan hingga saat ini masih menjadi sebuah permasalahan dalam penerapan pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak terjadinya sebuah ketidakadilan terhadap pekerja dan terjadinya konflik norma, diantaranya beberapa perusahaan yang memiliki kegiatan usaha bersifat terus menerus dan berkelanjutan dalam usahanya masih melakukan sistem kerja waktu tertentu terhadap karyawan yang memiliki sifat pekerjaan tetap diantaranya dimana deskripsi dari pekerjaan tersebut diatas akan terus berlangsung selama perusahaan tetap beroperasi, selanjutnya pada jabatan atau posisi pekerjaan lainnya yang bersifat tetap juga diterapkan sistem kerja waktu tertentu pada perusahaan

Jenis dan sifat kerja waktu tertentu menimbulkan ketidakpastian terhadap pekerja karena akan kekhawatiran tidak di perpanjangnya sebuah perjanjian kerja, selanjutnya pekerja dengan sistem sifat pekerjaan waktu tertentu memiliki implikasi stratifikasi sosial diantara sesama pekerja, kemudian tidak mendapatkan kompensasi jika diberhentikan oleh perusahaan, sehingga tidak sedikit pekerja yang berjuang melakukan tindakan hukum demi sebuah keadilan agar dapat diangkat menjadi pegawai dengan sifat pekerjaan waktu tidak tertentu.

Permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan penerapan kerja dengan sistem waktu tertentu atau penerapan jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat sementara atau dengan perjanjian kerja waktu tertentu beberapa kali telah dilakukan pengujian di Mahkamah Konstitusi diantaranya merujuk pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor Nomor 7/PUU-XII/2014, pengujian dilakukan terhadap Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal ini masih menjadi permasalahan antara pengusaha dengan perserikatan pekerja khususnya di Indonesia saat ini, bahwa konstitusionalitas sepanjang frasa “demi hukum”

³ Bruce Anzward, “Hakikat Penempatan Pekerja Asing Pada Perusahaan Penanaman Modal Di Indonesia (Suatu Studi Di Provinsi Kalimantan Timur),” *Universitas Muslim Indonesia*, 2016, hlm 62.

dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menurut para Pemohon pasal-pasal tersebut bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan setiap orang berhak atas pengakuan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.⁴

B. Rumusan Masalah

Apakah pengaturan tentang jenis dan sifat pekerjaan telah memenuhi rasa keadilan bagi Pekerja ?

C. Metode

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah data sekunder yang berupa Perundang-undangan, perjanjian, kontrak, atau dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Metode yuridis normatif ini juga dapat dilengkapi dengan diskusi, dan rapat dengar pendapat.⁵

2. Sumber Data

Berdasarkan sumber dalam penelitian ini mempergunakan dua jenis sumber data, yaitu :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari peneliti dari pihak pertama dan sumber asalnya pertama belum diolah dan diuraikan oleh orang lain. Data primer bersumber dari pihak-pihak yang terlibat langsung atau responden yang didapat pada lokasi penelitian seperti pegawai di lingkungan instansi dinas ketenagakerjaan, karyawan swasta atau tenaga kerja atau buruh, dan perusahaan-perusahaan terkait sebagai pengusaha atau pemberi kerja.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dengan melakukan penelitian kepustakaan. Data ini merupakan data yang memiliki kekuatan ke dalam yang terdiri dari :
 1. Bahan-bahan hukum Primer yaitu :
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
 2. Bahan-bahan Hukum Sekunder, yaitu :

Bahan Hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer yang meliputi literatur-literatur, makalah-makalah atau hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
 3. Bahan-bahan hukum tersier, yaitu :

⁴ M. Komarudin dkk, *Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang didalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014*

⁵ Penjelasan metode penelitian dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Bahan-bahan yang member petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang meliputi :

- a. Kamus Hukum
- b. Kamus Bahasa Indonesia
- c. Kamus Bahasa Inggris-Indonesia

2. Prosedur Pengumpulan Data

Mengingat penulisan dalam penelitian ini memusatkan perhatian pada data sekunder, maka pengumpulan data ditempuh dengan melakukan penelitian kepustakaan dan studi dokumen. Di dalam pengumpulan data, sebanyak mungkin data yang diperoleh dan dikumpulkan diusahakan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan meliputi teknik pengumpulan data secara studi kepustakaan (*library research*), sebagai suatu teknis pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literature atau studi dokumen dan teknik pendukung lainnya.

3. Cara Menganalisis Data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan atau yang dikumpulkan sehingga siap untuk dianalisis secara kualitatif.⁶ Burhan Ashsofa berpendapat bahwa yang dimaksudkan dengan metode kualitatif yaitu dengan mengangkat fenomena yang terjadi di masyarakat melalui penggalan kasus-kasus konkrit dan keadaan hukum di lapangan yang mana terfokus pada pengkajian terhadap pemikiran, makna dan cara pandang baik masyarakat, ahli hukum maupun penulis sendiri mengenai gejala-gejala yang menjadi objek penelitian.⁷ Selain itu data yang diperoleh dari penulisan penelitian ini diproses dengan pengolahan yang selektif dan selanjutnya data akan dijabarkan secara deskriptif analitif dengan jalan menafsirkan dan mengkonstruksikan pernyataan yang terdapat dalam dokumen dan Perundang-undangan sebagai norma hukum positif. Bambang Sunggono menjelaskan bahwa deskriptif analitif adalah bahwa permasalahan yang ada dipaparkan dalam bentuk uraian-uraian yang berhubungan dengan teori-teori hukum yang ada sehingga memperoleh suatu kesimpulan dan gambaran yang jelas dalam pembahasan masalah.⁸

D. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Keadilan

Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan maknanya, karena hukum sebagai suatu instrumen yang keberadaannya sangat dibutuhkan dan melekat pada setiap kehidupan sosial masyarakat. Hukum diperlukan untuk mewujudkan dan menjaga tatanan kehidupan bersama yang harmonis. Tanpa adanya aturan hukum, maka kehidupan masyarakat akan tercerai-berai dan tidak dapat lagi disebut sebagai satu kesatuan kehidupan sosial yang harmonis.

Dengan demikian, dalam upaya untuk menjaga ketertiban kehidupan bermasyarakat maka hukum harus ditegakkan ditandai bahwa setiap kejahatan dan pelanggaran terhadap hukum harus mendapatkan sanksi sesuai dengan tingkat kejahatan dan pelanggaran itu sendiri. Sanksi terdiri atas berbagai macam bentuk yang bertujuan memberikan keadilan tidak saja kepada korban tetapi juga sebagai tata nilai yang merekatkan tatanan kehidupan bermasyarakat. Peraturan perundang-undangan baik yang tingkatannya lebih rendah maupun yang lebih tinggi bertujuan

⁶ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm 72.

⁷ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm 20.

⁸ Bambang Sunggono, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 134.

agar masyarakat merasakan keadilan maupun aparaturnya dapat melaksanakannya secara konsisten dan tanpa membedakan antara masyarakat yang satu dengan yang lainnya, bahwa semua orang dipandang sama di hadapan hukum (*equality before the law*).⁹

Keadilan merupakan salah satu tujuan dari hukum yang sangat substansial, karena keadilan itu sangat identik dengan keseimbangan. Suatu peraturan bertujuan bukan hanya untuk menciptakan kemanfaatan dan kepastian hukum akan tetapi juga harus bertujuan pada keadilan demi memenuhi nilai filosofi yang terkandung dalam masyarakat.¹⁰

Falsafah Keadilan merupakan kata yang berasal dari bahasa Yunani yaitu *philos* yang artinya cinta dan *sophia* yang artinya kebijaksanaan. Dalam perkembangannya falsafah disebut filsafat yaitu pandangan hidup seseorang atau sekelompok orang yang merupakan konsep dasar mengenai kehidupan yang dicita-citakan. Filsafat juga diartikan sebagai suatu sikap seseorang yang sadar dan dewasa dalam memikirkan segala sesuatu secara mendalam dan ingin melihat dari segi yang luas dan menyeluruh dengan segala hubungan.¹¹

Menurut John Rawls dalam bukunya *a theory of justice* menjelaskan bahwa teori keadilan sosial sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*, yaitu inti *the difference principle*, adalah dimana perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung, selanjutnya Rawls mengemukakan bahwa kesukarelaan segenap anggota masyarakat untuk menerima dan mematuhi ketentuan-ketentuan sosial yang ada hanya dimungkinkan jika masyarakatnya tertata baik di mana keadilan sebagai *fairness* menjadi dasar bagi prinsip-prinsip pengaturan institusi-institusi yang ada di dalamnya.¹²

Secara spesifik John Rawls mengembangkan gagasan mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan sepenuhnya konsep ciptaannya yang dikenal dengan “posisi asli” (*original position*) dan “selubung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*). Dalam pandangan John Rawls terhadap konsep “posisi asli” terdapat prinsip-prinsip keadilan yang utama, diantaranya prinsip persamaan, yakni setiap orang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan kompitabel dan ketidaksetaraan atas kebutuhan sosial, ekonomi pada diri masing-masing individu.¹³

Pada konsep “selubung ketidaktahuan” diterjemahkan oleh John Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang. Dengan konsep itu Rawls menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip persamaan yang adil dengan teorinya disebut sebagai “*Justice as fairness*”.¹⁴

Pandangan Rawls memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam masyarakat. Tidak ada perbedaan status, kedudukan atau memiliki posisi

⁹ Salim H.S and Erlis Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), hlm 301.

¹⁰ Ardiansyah Ardiansyah, “KONSEP CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DALAM MEWUJUDKAN KEADILAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM,” *Al-'Adl* 12, no. 1 (2019): hlm.124, <http://ejournal.iainkendari.ac.id/al-adl/article/view/1386>.

¹¹ Rahman Amin, “*Falsafah Keadilan, Kepastian Hukum, dan Penegakan Hukum*”, 2014, <http://rahmanamin1984.blogspot.co.id/2014/03/hukum-pidana.html>, diakses pada 1 April 2017

¹² John Rawls, 1973, *A Theory of Justice*, London, Oxford University Press, terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, 2006, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 4-5.

¹³ *Ibid.*, hlm. 135.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 27.

lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang, itulah pandangan Rawls sebagai suatu “posisi asli” yang bertumpu pada pengertian ekulibrium reflektif dengan didasari oleh ciri rasionalitas (*rationality*), kebebasan (*freedom*), dan persamaan (*equality*) guna mengatur struktur dasar masyarakat (*basic structure of society*).

Istilah perbedaan sosial - ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sementara itu, the *principle of fair equality of opportunity* menunjukkan pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas, mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus.

Selanjutnya Rawls menjelaskan bahwa sebuah ketidaksamaan situasi harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah, hal ini terjadi kalau dua syarat dipenuhi. Pertama, situasi ketidaksamaan menjamin *maximum minimorum* bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. Kedua, ketidaksamaan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang. Maksudnya supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama dan perbedaan lain yang bersifat primordial, harus ditolak.

Rawls juga menegaskan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.¹⁵

Keadilan menurut Aristoteles adalah bahwa hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan sebuah keadilan, Aristoteles membedakan keadilan menjadi jenis keadilan distributif dan keadilan komutatif, yang pertama berlaku dalam hukum publik, yang kedua dalam hukum perdata dan pidana. Keadilan distributif dan komutatif sama-sama rentan terhadap problema kesamaan atau kesetaraan dan hanya bisa dipahami dalam kerangkanya. Dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting ialah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan atas pencapaian yang sama rata. Pada yang kedua, yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan yang disebabkan oleh, misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan.¹⁶

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat, dengan mengesampingkan “pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.¹⁷

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 62.

¹⁶ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis* (Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004), hlm 24.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 25.

Arisoteles menjelaskan bahwa keadilan komutatif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Jika suatu pelanggaran dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka keadilan komutatif berusaha memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan; jika suatu kejahatan telah dilakukan, maka hukuman yang sepantasnya perlu diberikan kepada si pelaku. Bagaimanapun, ketidakadilan akan mengakibatkan terganggunya “kesetaraan” yang sudah mapan atau telah terbentuk. Keadilan komutatif bertugas membangun kembali kesetaraan tersebut. Dari uraian ini nampak bahwa keadilan komutatif merupakan wilayah peradilan sedangkan keadilan distributif merupakan bidangnya pemerintah.¹⁸

2. Pengaturan Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Bagi Pekerja

Permasalahan di bidang ketenagakerjaan berkaitan erat dengan Hak Asasi Manusia, dimana Hak Asasi Manusia hal yang tidak boleh dilanggar, sebagaimana telah diatur dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan adanya penjelasan hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat yang telah dijamin dalam konstitusi.

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut :

- a. Pasal 5 : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Pasal 6 : Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c. Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- d. Pasal 12 ayat (3) : Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- e. Pasal 18 ayat (1) : Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- f. Pasal 23 : Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- g. Pasal 31 : Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- h. Pasal 82 ayat (1) : Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- i. Pasal 82 ayat (2) : Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- j. Pasal 84 : Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahata sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 27.

- k. Pasal 86 ayat (1) : Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- l. Pasal 88 ayat (1) : Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- m. Pasal 99 ayat (1) : Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- n. Pasal 104 ayat (1) : Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- o. Pasal 137 : Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- p. Pasal 145 : Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Berdasarkan pada penjabaran di atas, secara definitif telah diatur hak-hak dari para pekerja apabila diterapkan dengan baik oleh pemberi kerja, guna terpenuhinya penerapan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dalam hal ini perjanjian kerja wajib memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, karena dengan adanya perjanjian para pihak telah terikat dan dengan demikian akan timbul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh berdasarkan wajib mematuhi syarat sahnya perjanjian.

Berdasarkan dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian Kerja dibuat atas dasar:

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

Berdasarkan pada penjelasan diatas saat ini masih sering terjadi ditemukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undang itu sendiri.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini yang mengatur tentang secara komprehensif tentang pelaksanaan ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur tentang hubungan kerja berdasarkan pada perjanjian kerja, membagi dua penjelasan tentang jenis perjanjian kerja berdasarkan jenis dan sifatnya.

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur tentang jenis dan sifat pekerjaan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pelaksanaan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dijelaskan diatas wajib memenuhi syarat-syarat sesuai dengan Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

- a. Pasal 56 ayat (1): Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, Pasal 56 ayat (2): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas ; (a) Jangka waktu atau (b) selesainya suatu pekerjaan tertentu
- b. Pasal 57 ayat (1): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, Pasal 57 ayat (2): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, Pasal 57 ayat (3): Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudahan terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia
- c. Pasal 58 ayat (1): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, Pasal 58 ayat (2) : Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang diisyaratkan batal demi hukum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dalam keputusan tersebut merupakan sebagai petunjuk pelaksanaan dari Pasal 59 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam keputusan menteri tersebut diatur lebih lanjut mengenai persyaratan atas 4 jenis dan sifat pekerjaan pekerjaan waktu tertentu diantaranya :

- a. Untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun
- b. Untuk pekerjaan yang bersifat musiman
- c. Untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
- d. Untuk pekerjaan harian atau lepas

Pada penjelasan diatas, maka hal yang sangat harus diperhatikan terhadap pekerjaan dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat dengan waktu tertentu, bahwa tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tidak terputus-putus.

Jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap, termaktub dalam penjelasan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Pasal 1 angka 2, menjelaskan tentang perjanjian kerja dengan hubungan kerja yang bersifat tetap, atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan diatur pula dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan terhadap perjanjian kerja dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap dapat dilakukan dengan mensyaratkan masa percobaan kepada pekerja sebagaimana dijelaskan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Syarat terhadap masa percobaan kerja terhadap jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap atau berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu wajib dicantumkan dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan karyawan tetap, dan ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak

ada hal ini berdasarkan pada Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap atau berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dapat juga terjadi dikarenakan perubahan dari perjanjian kerja sifat waktu tertentu yaitu berdasarkan pada penjelasan Pasal 15 Kepmenakertrans nomor 100 tahun 2004 yaitu sebagai berikut :

- a. Ayat (1) :
PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- b. Ayat (2) :
Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- c. Ayat (3) :
Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- d. Ayat (4) :
Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka terdapat dua jenis dan sifat pekerjaan yang berlaku saat ini dalam pengaturannya, yaitu jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau pekerjaan dengan waktu tertentu dan jenis serta sifat pekerjaan yang bersifat tetap atau pekerjaan yang bersifat dengan waktu tidak tertentu.

II. PEMBAHASAN

a. Jenis dan Sifat Pekerjaan bagi pekerja yang Berkeadilan

Pemaknaan kata “tenaga kerja” dalam Penelitian ini menggunakan istilah pekerja, dimana istilah tenaga kerja dirasakan tidak memberikan keadilan dalam persamaan hak, dimana istilah tenaga kerja yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan adalah “setiap orang” sehingga membuka ruang bagi pengusaha untuk mengeksploitasi tenaga kerja tersebut karena dianggap sebagai obyek hukum dalam perjanjian, sehingga hal inilah yang menjadi alasan diadakannya istilah Pekerja bukan tenaga kerja.

Keadilan sebagaimana yang dikemukakan oleh John Rawls teori keadilan sosial ialah sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*, bahwa dalam keadilan sosial sebagai *the difference principle* ialah dimana perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung, sedangkan yang dimaksud dengan *the principle of fair equality of opportunity* adalah bahwa dimana menunjukkan pada mereka atau seseorang yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas, mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus.

Prinsip teori keadilan Rawls disimpulkan pada pembagian manfaat dan beban di masyarakat adalah adil jika setiap orang memiliki kebebasan berpolitik yang sama, ketidaksetaraan ekonomi disusun sehingga setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk memiliki kualifikasi untuk semua posisi, dan sebuah ketidaksetaraan menghasilkan manfaat bagi mereka yang mendapatkan keuntungan, prinsip tersebut menurut John Rawls menguntungkan bagi mereka yang memiliki bakat dan kemampuan karena mereka memiliki kesempatan yang sama untuk berkompetisi untuk pekerjaan dan posisi yang diinginkan usaha mereka untuk menambah produktivitas dalam masyarakat, namun mereka yang tidak beruntung juga mendapatkan manfaat karena barang-barang yang dihasilkan oleh usaha mereka yang berbakat memberikan manfaat bagi orang yang tidak beruntung melalui program kesejahteraan, maka dari itu orang yang beruntung “membayar kembali” orang yang tidak beruntung untuk ketidaksetaraan dari manfaat yang mereka terima¹⁹, dalam hal ini prinsip teori John Rawls tersebut sangat relevan dengan fenomena sosial yang terjadi pada masalah perburuhan.

John Rawls mengembangkan kembali gagasannya mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan sepenuhnya konsep ciptaanya yang dikenal dengan Keadilan Substantif dan Keadilan Prosedural. Keadilan Substantif, yaitu kondisi yang dibangun di atas dasar pandangan setiap individu memiliki kebebasan, status *quo* awal yang menegaskan kesepakatan fundamental dalam kontrak sosial adalah *fair*, Inilah posisi orisinal manusia ketika bergabung dalam komunitas yang disebut dengan kontrak sosial, gagasan utama keadilan substantif ini dalam pandangan Rawls adalah bagaimana lembaga utama masyarakat mengatur hak dan kewajiban dasar serta menentukan pembagian kesejahteraan kerja sama sosial yang dibangun dan terdapat prinsip-prinsip keadilan yang utama, diantaranya prinsip persamaan, yakni setiap orang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan kompitabel dan ketidaksamaan atas kebutuhan sosial, ekonomi pada diri masing-masing individu.²⁰

Keadilan Prosedural, Rawls mengemukakan bahwa apa yang dibutuhkan oleh mereka yang terlibat dalam proses perumusan konsep keadilan harus menciptakan suatu prosedur yang *fair* (tidak memihak) untuk menjamin hasil akhir yang adil pula, Rawls menekankan posisi penting suatu keadilan prosedur yang *fair* adalah demi lahirnya keputusan-keputusan yang oleh setiap orang dapat diterima sebagai hal yang adil, adapun prosedur yang *fair* ini hanya bisa terpenuhi apabila terdapat iklim musyawarah yang memungkinkan lahirnya keputusan yang mampu menjamin distribusi yang *fair* atas hak dan kewajiban. Rawls menegaskan pentingnya semua pihak, yang terlibat dalam proses musyawarah untuk memilih prinsip-prinsip keadilan, berada dalam suatu kondisi awal yang disebutnya.²¹

Penerapan sebuah keadilan telah dijamin oleh konsitusi negara dan wajib bagi sebuah negara untuk melaksanakannya dalam rangka melindungi warga negaranya, bahwa penerapan keadilan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) sebagai berikut :

- a. Setiap orang berhak atas pengakuan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- b. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

¹⁹ John Rawls, *Loc. Cit.*

²⁰ Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Op. Cit.*, hlm. 4.

²¹ *Ibid.*, hlm. 5.

Berkaitan dengan penjelasan tersebut, maka dalam menunjang sumber daya manusia terkait pada sektor perburuhan, sebuah rasa keadilan bagi pekerja sangat diperlukan guna melindungi hak-haknya, yaitu berdasarkan pada tujuan pokok hukum perburuhan saat ini ialah dengan tujuan untuk melaksanakan dan mewujudkan sebuah keadilan sosial.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan pokok hukum perburuhan, maka pengaturan hukum perburuhan yang berlaku wajib memenuhi norma keadilan dari sisi substansi pengaturan dan penerapannya, dimana pengaturan hukum perburuhan yang berlaku saat ini yang terkait dengan permasalahan jenis dan sifat pekerjaan, masih menjadi permasalahan yang sangat kompleks. Pengaturan tentang jenis dan sifat pekerjaan dibagi menjadi dua bagian, yaitu jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat dengan waktu tertentu atau sementara dan pekerjaan yang bersifat tetap atau dengan waktu tidak tertentu, dimana dalam pelaksanaannya wajib didahului dengan adanya perjanjian antara pemberi kerja dan calon pekerja.

Berdasarkan pada jenis dan sifat pekerjaan terdapat perbedaan bentuk perjanjian antara jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat sementara dengan pekerjaan yang bersifat tetap, untuk jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat sementara dilaksanakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan terhadap jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap dilaksanakan dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu.

Pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan penerbitan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, merupakan suatu reformasi dalam sejarah perburuhan di Indonesia yang seharusnya dasar agar dapat terciptanya rasa keadilan bagi pekerja khususnya dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu atau sifat pekerjaan yang sementara, tetapi pada penerapannya hingga saat ini pengaturan tersebut masih belum memberikan rasa keadilan bagi pekerja secara maksimal, dikarenakan adanya konflik perburuhan dengan permasalahan ketidakpastian hukum terutama terkait pada tentang perjanjian kerja waktu tertentu bagi jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat sementara bagi pekerja, permasalahan teknis yang timbul diantaranya:

- a. Terjadinya permasalahan perbedaan kesenjangan keadilan terhadap hak-hak pekerja dengan jenis dan sifat pekerjaan waktu tertentu atau yang bersifat sementara dengan pekerja yang memiliki jenis dan sifat pekerjaan waktu tidak tertentu atau yang bersifat tetap.
- b. Terjadinya multitafsir pada penerapan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menimbulkan kerugian bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga kontra norma dengan pada Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- c. Pengusaha memanfaatkan dengan melakukan penafsiran pada penerapan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan melaksanakan sistem kerja kontrak dengan posisi atau jabatan pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan dengan sistem kerja waktu tertentu, sehingga menjadi kontra norma dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- d. Pengusaha melakukan kontrak secara berulang kali terhadap pekerja dengan pekerjaan jenis dan sifat waktu tertentu dengan tujuan menghemat *cost* perusahaan dikarenakan tidak adanya pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, sehingga hal tersebut tidak sesuai dengan amanat pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

- e. Adanya ketidakpastian hukum dari perubahan status pekerja dengan perjanjian waktu tertentu untuk menjadi pekerja dengan status perjanjian waktu tidak tertentu, dikarenakan panjangnya proses penyelesaian sengketa yang tidak sebanding dengan keadilan yang didapat oleh pekerja secara psikologis dan sosiologis, bahwa seharusnya nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis dari pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah salah bentuk produk hukum eksekutif yang memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja, akan tetapi saat ini pegawai pengawas ketenagakerjaan hanya dapat menyatakan apakah pengusaha telah melakukan pelanggaran norma Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dimana hasilnya belum mempunyai kekuatan untuk dapat dilaksanakan, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum untuk dilaksanakannya perubahan menjadi pekerja dengan status tetap atau dengan sistem kerja waktu tidak tertentu.

Menurut Timboel Siregar banyak para pekerja mengalami permasalahan terkait dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja diantaranya pekerja dikontrak setiap tahun berkali-kali maupun jenis dan sifat pekerjaan yang dilaksanakan sehingga tidak sesuai dengan amanat Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berdasarkan pada hasil riset dari jaringan riset Indonesia, terdapat 85 % dari sekitar 456 responden yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dengan jenis kerja waktu tertentu bersifat rutin dan tetap, dan 74% mengalami perpanjangan kontrak lebih dari 1 kali, kemudian terhadap pekerja alihdaya 48% dari 284 responden menyatakan melakukan pekerjaan inti yang seharusnya tidak diperbolehkan pada Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya dari 368 responden terkait dengan pengawasan menyatakan bahwa tidak ada tindak lanjut atau perubahan setelah dilaksanakannya pengawasan dari instansi terkait, hal ini membuktikan lemahnya pengawasan dan telah dikeluarkannya nota pemeriksaan.²²

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dijelaskan tersebut khususnya terkait dengan perubahan pekerja dengan sistem kerja waktu tertentu menjadi sistem kerja waktu tidak tertentu, bahwa pada 4 November tahun 2015 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (“MK”) menerbitkan putusan MK dengan Nomor 7/PUU-XII/2014, dalam amar putusannya MK menyatakan mengadili dengan isi diantaranya sebagai berikut :

- a. Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :
 1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b. Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta

²² Timboel Siregar, “*Edaran Dirjen Langgar Putusan MK*”, 2016, <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/persidangan>, diakses pada 1 April 2017.

pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasca Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014, seharusnya produk hukum tersebut merupakan sebuah dasar pengaturan baru demi keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja dengan jenis sistem kerja waktu tertentu yang merasakan ketidakadilan pada penerapan sistem kerja tersebut. Putusan MK Nomor 7/PUU-XII/2014 menyatakan Frasa “*demi hukum*” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Putusan mahkamah konstitusi tersebut, pada pertimbangan hukumnya adalah untuk menegakkan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja, dan pemberi pekerja. Pekerja dalam hal ini dapat meminta pelaksanaan nota pegawai pengawas ketenagakerjaan dimaksud ke Pengadilan Negeri setempat.

Berdasarkan kewenangan yang dimiliki oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (“PPK”) sebagaimana dijelaskan pada Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, pemohon mengajukan permohonan pemeriksaan terlebih dahulu ke PPK pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan apabila setelah perundingan bipartit dengan pengusaha tidak mencapai kesepakatan, diantaranya pemohon mengajukan bahwa adanya laporan dugaan penyimpangan terhadap penerapan perjanjian dengan jenis sifat kerja waktu tertentu.

Tahapan selanjutnya permohonan pemeriksaan yang diajukan oleh para pekerja akan ditindak-lanjuti oleh PPK dengan melakukan pemeriksaan ke perusahaan yang dilaporkan dan apabila ditemui adanya penyimpangan yang dilaporkan, baik yang dapat berakibat hukum pidana maupun perdata, maka PPK menerbitkan Nota Pemeriksaan PPK yang berisi mewajibkan pengusaha untuk menjalankan hal-hal yang tertuang dalam Nota, yang ditujukan langsung kepada pengusaha yang bersangkutan, dan tidak memberikan salinan yang sama kepada para pekerja sebagai pemohon pemeriksaan, hal ini menjadikan sebuah polemik panjang bagi pekerja, apabila pengusaha tidak mempunyai itikad baik untuk menjalankan isi Nota Pemeriksaan, maka tiada lain upaya yang dapat dilakukan para pekerja yaitu adalah dengan meminta pengesahan Nota Pemeriksaan yang dianggap rahasia tersebut ke pengadilan negeri, agar pengusaha mau melaksanakannya.

Bahwa penerapan dari pelaksanaan nota pegawai pengawas ketenagakerjaan pada pengadilan negeri saat ini masih terhalang dengan ketentuan Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan hal ini digunakan sebagai

dasar hukum Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia menerbitkan Surat Edaran Nomor B.20/PPK/I/2014 yang mengkualifikasikan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan bagian penegakan hukum sebagai dokumen yang bersifat rahasia, termaktub pada angka 8 bahwa Nota Pemeriksaan merupakan dokumen yang bersifat rahasia sesuai dengan kepatutan dan kepentingan umum didasarkan pada pengujian tentang konsekuensi yang timbul apabila Nota Pemeriksaan diberikan kepada masyarakat serta dengan pertimbangan bahwa menutup Nota Pemeriksaan dapat melindungi kepentingan yang lebih besar daripada membukanya.

Pada dasarnya nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku, dan untuk memberikan kepastian hukum, tetapi dalam penerapannya terjadi kontra norma dengan Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, sehingga pemohon tidak dapat mengajukan permohonan pengesahan nota pemeriksaan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan ke pengadilan negeri, dan hal ini menghalangi hak konstitusional dari pemohon itu sendiri sehingga tidak tercapainya sebuah kepastian hukum.

Berdasarkan pada penjelasan diatas berdasarkan pada gagasan rawls, menurut penulis bahwa penerapan sebuah konsep keadilan dalam pengaturan jenis dan sifat pekerjaan bagi pekerja masih belum memenuhi rasa keadilan khususnya yang berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan dengan waktu tertentu, sebagaimana hal tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan yang di gagas oleh John Rawls, bahwa program penerapan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan yaitu, pertama dalam keadilan prosedural ialah wajib memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua dalam keadilan substantif mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.

Dengan demikian prinsip pengaturan terkait jenis dan sifat pekerjaan bagi pekerja berdasarkan dengan sistem waktu tertentu wajib dilakukan konstruksi kembali dengan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama keadilan, kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung, ini berarti agar terciptannya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang harus diperjuangkan dua hal sebagai berikut :

1. Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan.
2. Kedua, setiap aturan harus memosisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidak-adilan yang dialami kaum lemah.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berdasarkan Jenis dan Sifat Pekerjaan

Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum, Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua bagian, yaitu Perlindungan Hukum yang bersifat Preventif dan Perlindungan Hukum yang bersifat Represif.

Philipus M. Hadjon lebih lanjut menjelaskan bahwa perlindungan hukum yang preventif ialah kepada rakyat diberikan suatu kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatannya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitif, sehingga perlindungan preventif ini bisa digunakan sebelum adanya suatu keputusan pemerintah, dengan demikian perlindungan hukum yang preventif ini akan mendorong pemerintah untuk lebih berhati-hati untuk mengambil atau tidak mengambil suatu keputusan, Selanjutnya Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum Preventif dilakukan ketika bukan pada waktu atau sebelum dikeluarkannya keputusan oleh pemerintah, melainkan setelah dikeluarkan keputusan pemerintah, dan keputusan tersebut ternyata mengakibatkan adanya sengketa yang memerlukan penyelesaian.²³

Dengan mendasar pembagian perlindungan hukum seperti tersebut diatas maka sarana perlindungan hukum dibedakan berdasarkan tujuannya menjadi dua, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara umum telah mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja, tetapi pada penerapannya masih sering menjadi permasalahan terutama tentang pekerja berdasarkan dengan jenis dan sifat waktu tertentu atau pekerjaan yang bersifat sementara, permasalahan ini timbul karena pada kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat signifikan yang diterima oleh pekerja dengan sistem jenis dan sifat pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu jika dibandingkan dengan pekerja tetap serta terjadinya kesalahan penerapan pasal pada peraturan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang melaksanakan pekerjaan dengan jenis dan sifat pada waktu tertentu.

Perusahaan dalam hal melakukan efisiensi *cost* saat ini banyak melakukan kebiasaan untuk memakai para pekerja dengan sistem dengan waktu tertentu, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja/buruh baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencarikan pekerja/buruh sesuai dengan kriteria yang diinginkannya.

Perlu diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem sistem waktu tertentu bukanlah hal yang dilarang, karena terdapat 2 (dua) bentuk pelaksanaannya yaitu pekerjaan untuk waktu tertentu yang dipraktekkan, yaitu ada pekerjaan waktu tertentu yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana pada pekerja berdasarkan dengan jenis dan sifat kerja waktu tertentu atau dalam waktu sementara yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing* dan ada pula sistem kerja waktu dengan jenis dan sifat tertentu yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan secara langsung, tanpa melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Sebagaimana yang telah di jelaskan pada awal dan pertengahan penelitian ini, yaitu terdapatnya permasalahan oleh para pekerja terutama kelompok pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kerja dengan jenis dan sifat pekerjaan dengan waktu tertentu atau dengan jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat sementara, karena terkait dengan masalah pelaksanaan

²³ Philipus M. Hadjon, *Loc. Cit.*

perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem dengan Kerja Waktu Tertentu tersebut bahwa secara pelaksanaan terjadi kontra norma dalam penerapannya khususnya pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni :²⁴

- a. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, sehingga pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini berkaitan dengan teori John Rawls *the principle of fair equality of opportunity* adalah bahwa dimana menunjukkan pada mereka atau seseorang yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas, mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Kerja Waktu Tertentu atau pekerja dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dalam waktu sementara hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu, berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur tentang jenis dan sifat pekerjaan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Timboel Siregar berdasarkan pada hasil riset dari jaringan riset Indonesia, banyak para pekerja mengalami permasalahan terkait dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja diantaranya pekerja dikontrak setiap tahun berkali-kali maupun jenis dan sifat pekerjaan yang dilaksanakan sehingga tidak sesuai dengan amanat Pasal 59, dimana terdapat 85 % dari sekitar 456 responden yang menyatakan bahwa

²⁴ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm 61-62.

pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dengan jenis kerja waktu tertentu bersifat rutin dan tetap, dan 74% mengalami perpanjangan kontrak lebih dari 1 kali.²⁵

Apabila dalam pelaksanaannya pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem berdasarkan dengan Kerja Waktu Tertentu atau dengan sifat dan jenis pekerjaan yang sementara waktunya, tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Berdasarkan pada penjelasan diatas, bahwa penerapan pada Pasal 59 ayat 7 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana telah diuji melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 sebagai dasar untuk menerapkan pelaksanaan Pasal 59 ayat 7 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketika terjadinya pelanggaran terhadap Pasal 59 saat ini terhalang oleh Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dan menerbitkan Surat Edaran Nomor B.20/PPK/I/2014 yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pada angka 8 Surat Edaran Nomor B.20/PPK/I/2014 bahwa Nota Pemeriksaan merupakan dokumen yang bersifat rahasia sesuai dengan kepatutan dan kepentingan umum didasarkan pada pengujian tentang konsekuensi yang timbul apabila Nota Pemeriksaan diberikan kepada masyarakat serta dengan pertimbangan bahwa menutup Nota Pemeriksaan dapat melindungi kepentingan yang lebih besar daripada membukanya, dan Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik yang menyatakan bahwa informasi publik yang dikecualikan bersifat rahasia sesuai dengan undang-undang, kepatutan, dan kepentingan umum didasarkan pada pengujian tentang konsekuensi yang timbul apabila suatu informasi diberikan kepada masyarakat, serta setelah dipertimbangkan dengan saksama bahwa menutup informasi publik dapat melindungi kepentingan yang lebih besar daripada membukanya atau sebaliknya, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan karena itu tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat apabila dimaknai meniadakan hak setiap orang untuk mendapatkan informasi publik yang dikecualikan bersifat rahasia apabila nyata-nyata informasi publik tersebut hendak digunakan sebagai syarat dalam proses penegakkan hukum.

Adapun langkah hukum yang dapat dilakukan saat ini kepada pekerja guna keperluan perlindungan hukum dan memenuhi hak konstiusi bagi pekerja dengan status jenis dan sifat pekerjaan kerja waktu tertentu yaitu dengan melakukan kembali pengujian Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 agar dapat melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014, dengan dalil Pasal 2 ayat (4) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik tersebut melanggar atau bertentangan dengan Pasal 28F

²⁵ Timboel Siregar, *Loc. Cit.*

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.

III. PENUTUP

a. Kesimpulan

Pengaturan terhadap jenis dan sifat pekerjaan berdasarkan pada pekerjaan waktu tertentu atau pekerjaan yang bersifat sementara yang berlaku saat ini dalam rangka memenuhi rasa keadilan bagi Pekerja, masih memiliki permasalahan yang inkonsistensi dengan keadilan bagi pekerja dimana kesalahan dalam penerapan dan penafsiran peraturan perundang undangan terkait khususnya pelaksanaan pekerjaan pada pekerja dengan jenis dan sifat pekerjaan dengan waktu tertentu, bahwa diantaranya terjadi ketidakjelasan status dari segi deskripsi pekerjaan yang dilaksanakan pekerja apakah bersifat tetap atau tidak tetap dan terjadinya berkali-kali atau kontrak berulang terhadap pekerja, sehingga kontra norma dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kemudian tidak adanya sanksi yang tegas terhadap, selain itu pekerja pada dasarnya belum mendapat perlindungan dari sisi hukum terhadap hak dan kewajiban dalam sifat dan jenis pekerjaan.

b. Saran

Ketentuan Pengaturan hukum yang mengatur secara tegas tentang keadilan terhadap jenis dan sifat pekerjaan terhadap pekerja khususnya yang melaksanakan pekerjaan dengan sistem waktu tertentu saat ini masih belum mampu menyelesaikan permasalahan yang ada, diantaranya adalah faktor persoalan inkonsistensi pada peraturannya, maka dari itu yang akan datang pemerintah wajib membangun kembali formulasi atau merekonstruksi pengaturan tentang ketenagakerjaan khususnya terkait dengan klausul yang berkeadilan terhadap jenis dan sifat pekerjaan bagi pekerja khususnya pekerja dengan sistem waktu tertentu

DAFTAR PUSTAKA

- Anzward, Bruce. "Hakikat Penempatan Pekerja Asing Pada Perusahaan Penanaman Modal Di Indonesia (Suatu Studi Di Provinsi Kalimantan Timur)." *Universitas Muslim Indonesia*, 2016.
- Ardiansyah, Ardiansyah. "KONSEP CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DALAM MEWUJUDKAN KEADILAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM." *Al-'Adl* 12, no. 1 (2019): 117–34. <http://ejournal.iainkendari.ac.id/al-adl/article/view/1386>.
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Friedrich, Carl Joachim. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*. Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004.
- Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

Halim, A. Ridwan, and Sri Subiandini Gultom. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.

H.S, Salim, and Erlis Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.

Manulang, Sendjun H., and Andi Hamzah. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.

Sunggono, Bambang. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 1996.