Vol. 1, No. 1 Oktober 2023, Hal. 191-202
DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) "Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014"

Mega Wulandari *1
M. Syifa Fauzi Yulianis 2

[1,2] Program Studi Hukum Fakultas Hukum dan Sosial Universitas Sunan Giri Surabaya
*e-mail : syulianis@unsuri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (Kontrak) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui bagaimana Akibat hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 terhadap status PekerjaWaktu Tertentu (Kontrak)

Keseluruhan data yang diperoleh baik primer maupun sekunder dianalisis lalu diklarifikasi berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang mengaturnya. Analisis diarahkan pada pendekatan konsekuensi hukum atas perubahan status pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum berubah menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan mensinkronkan dari ketentuan peraturan perundang-undangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014

Kesimpulan pada penelitian ini adalah pekerja/buruh kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) outsorcing, ketika bekerja dan terikat oleh perjanjian kerja dengan pengusaha kesemuanya berhak mendapat perlindungan hukum yang sama, minimal setara dengan hak-hak perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), baik perlindungan waktu kerja, perlindungan kerja lembur, perlindungan waktu istirahat dan cuti, perlindungan perjanjian kerja, perlindungan pengupahan, perlindungan kebutuhan hidup layak, perlindungan Upah Minimum, perlindungan tunjangan hari raya, dan perlindungan kesejahteraan yang ditetapkan melalui peraturan kerja maupun perjanjian kerja bersama. Sedangkan akibat hukum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 7/PUU-XII/2014 atas Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan semakin memberikan kejelasan, kepastian serta Perlindungan hukum, karena dengan dasar putusan tersebut pekerja/buruh kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang semula berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat terimplementasi sesuai dengan bunyi amar putusannya.

Kata kunci : *perlindungan Hukum dan Pekerja Waktu Tertentu*

Abstract

The purpose of this research is to find out what the legal protection is for permanent (contract) workers according to Law Number 13 of 2003 concerning Employment and to find out what the legal consequences are of the Constitutional Court Decision Number: 7/PUU-XII/ 2014 with permanent worker (contract) status.).))

All data obtained, both primary and secondary, is analyzed and then clarified based on the provisions of the laws and regulations that regulate it. The analysis is directed at the approach to the legal consequences of changing the status of workers with a Certain Time Work Agreement (PKWT) by law changing them to workers with a Certain Time Work Agreement (PKWTT) by harmonizing the provisions in the Certain Time Work Agreement (PKWT). statutory regulations with the decision of the Constitutional Court Number: 7/PUU-XII/2014

The conclusion of this research is that outsourced contract workers/laborers or Certain Time Work Agreements (PKWT) and Certain Time Work Agreements (PKWT), if they work and are bound by a work agreement with their employer, all have the right to receive the same legal protection, at least equivalent to their rights. -their rights. Indefinite Time Work Agreement (PKWTT) worker protection includes protection of working time, protection of overtime work, protection of rest time and leave, protection of work agreements, protection of wages, protection of decent living needs, protection of minimum wages, protection of holidays, and protection of welfare. determined through work regulations or collective work agreements. Meanwhile, the legal consequences of the Constitutional Court Decision: 7/PUU-XII/2014 concerning Article 59 paragraph (7), Article 65 paragraph (8), and Article 66 paragraph (4) of Law Number 13 of 2003 concerning Employment

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

have a greater impact . clarity, certainty and legal protection, because based on this decision, contract workers/laborers or Fixed Time Work Agreements (PKWT) which previously had the status of Fixed Time Work Agreements (PKWT) were transferred to Indefinite Time Work. The agreement (PKWTT) can be implemented in accordance with the decision. his decision.

Keywords: *Legal protection and certain time workers*

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan sehingga harus diatur sedemikian rupa agar dapat memenuhi hak- hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Persoalan yang paling mendasar dan menjadi impian bagi pekerja adalah terciptanya suasana kerja yang harmonis, dinamis, demokratis, dan berkeadilan. Namun amatlah disayangkan hal tersebut masih jauh dari harapan pekerja. Pengusaha dan pekerja mempunyai cara pandang yang berbeda dalam menyikapi hubungan kerja yang harmonis, dinamis, demokratis dan berkeadilan.

Bagi pengusaha yang terpenting adalah terciptanya efisiensi di segala bidang termasuk biaya tenaga kerja *(Labours Cost)* atau yang dikenal dalam hukum ekonominya, bagaimana dengan modal yang sekecil-kecilnya bisa mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi pekerja bagaimana kesejahteraan pekerja dapat terjamin melalui kenaikan gaji, insentif, bonus dan lain sebagainya tampa memperhatikan kondisi perusahaan.

Cara pandang tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang tentunya para pekerja selalu berada pada pihak yang lemah. Dalam rangka mengatur ide menciptakan hubungan kerja yang baik ini diperlukan seperangkat aturan perundang-undangan. Untuk itu pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat pada 25 Maret 2003 dengan resmi mengundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun telah diundangkan harus diakui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum menjamin akan terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam menjalankan hubungan industrial, namun adanya pengaturan tersebut selain menjamin hak dan kewajiban, juga menjamin kepastian hukum ternyata juga membawa kekhawatiran di kalangan pengusaha.

Akibat dari saling khawatir sering muncul rasa tidak percaya dan timbulah berbagai permasalahan, salah satunya masalah yang timbul adalah pelanggaran atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dilapangan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini lebih di kenal dengan sistem kontrak. Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 56-60, selain itu diatur juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam kedua aturan ini disebutkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya bisa dilakukan untuk pekerjan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya bisa di perpanjang selama satu tahun dan jika menyimpang dari ketentuan ini "demi hukum" Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerta waktu tidak tertentu (PKWTT) yang berarti karyawan tetap.

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

Ketentuan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) nyatanya banyak dilanggar oleh pengusaha dan menginginkan semua jenis pekerjaan dapat dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sebatas jenis pekerjaan yang disebutkan diatas dan perpanjangannya juga tidak ada batasannya. Sementara pekerja ingin kepastian dengan pembatasan masa kontrak dan secepatnya diangkat menjadi karyawan tetap. Jika semua pekerja dilakukan sistem kontrak permasalahan bagi perusahaan akan muncul dengan sendirinya karena sulit mendapatkan pekerja yang memiliki loyalitas tinggi, yang bisa mengabdikan diri sepanjang hidupnya untuk perusahaan.

Walaupun ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini belum diubah dan masih berlaku, kenyataannya pengusaha sudah lebih dahulu melanggar ketentuan ini. Hampir semua pengusaha yang memperkerjakan banyak pekerja menggugunakan sistem kontrak untuk pekerjaan yang tetap, yang tidak tergantung dengan musim, cuaca, tak ada batas waktu, dan tidak berhubungan dengan produk baru. Sebagai contoh hampir semua perusahaan ritel nasional menggunakan sistem kontrak untuk pramuniaga, kasir dan pekerjan lainnya. Jelas-jelas ini melanggar aturan dan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan munculah permasalahan tentang adanya kepastian hukum bagi status karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

METODOLOGI

Metode penelitian berfungsi sebagai alat atau cara untuk pedoman melakukan penelitian, sedangkan penelitian adalah suatu cara yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah yang bersifat ilmiah. Penulisan yang bersifat ilmiah harus menggunakan suatu metodologi/cara, agar dapat mencapai hasil yang obyektif dan mempunyai nilai ilmiah. Ciri- ciri umum yang dimiliki suatu penulisan karya ilmiah adalah mengandung kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan. [1] Penulisan penelitian hukum normatif menggunakan metode yang diharapkan dapat menemukan suatu kesimpulan dan gambaran yang jelas pada akhir pembahasan, dengan alur pemikiran secara berurutan.Tipe penelitian hukum yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan pertimbangan bahwa titik tolak penelitian analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang membuka peluang terjadinya pelanggaran oleh pengusaha terhadappekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Metode pendekatan yang digunakan dalam meneliti dan menelaah permasalahan tersebut adalah memakai metode penelitian normatif dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*) artinya, metode pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang diteliti[2]. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data sekunder sebagai bahan utamanya, dimana dalam proses penelitian, mengacu dan menganalisa pada Undang-Undang yang berlaku dan mengatur tentang ketentuan terhadap status perubahan hubungan kerja.

Keseluruhan data yang diperoleh baik primer maupun sekunder dianalisis lalu diklarifikasi berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang mengaturnya. Analisis diarahkan pada pendekatan konsekuensi hukum atas perubahan status pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum berubah menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan mensinkronkan dari ketentuan peraturan perundang-undangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

[1] Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-4, Bayu media Publishing, 2008, hal. 239

[2] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Fajar Interpratama Offset, Jakarta, 2010,hal.93

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

a) Perlindungan Waktu Kerja

Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang waktu kerja, kerja lembur, waktu istirahat, dan waktu cuti yang secara tidak langsung merupakan bentuk implementasi perlindungan bagi pekerja/buruh. Waktu kerja bagi pekerja/buruh adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu atau 8 (delapan) jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam satu minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu. Namun, ketentuan waktu kerja di atas tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu, seperti sektor energi dan sumber daya mineral.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 234 Tahun 2003 Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah tertentu memiliki pengaturan sendiri. Hal ini disebabkan karena kondisi geografis an jenis produk yang dihasilkan tidak dapat memenuhi pola yang disyaratkan Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan pola jam kerja, otomatis memenuhi pola perhitungan waktu kerja, waktu lembur, waktu istirahat, dan cuti. Daerah kerja di ruang lingkup ini biasanya adalah daerah terpencil atau daerah lepas pantai.

Berikut ini waktu kerja pekerja/buruh perempuan yang diatur dalamUndang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1) Perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan syarat yang diatur dalam perjanjian kerja;
2) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan/atau satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
3) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami kegugurankandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan;
4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama masa waktu kerja.
5) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi kecuali ada kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

b) Perlindungan Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja sebagai berikut :

1) Waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam per satu dalam satu minggu
2) Waktu kerja yang melebihi 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam per satu minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu;
3) Waktu keja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Melakukan kerja lembur diperlukan syarat-syarat seperti, ada perintah tertulis dari pengusaha, ada persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, ada daftar pelaksanaan kerja yang memuat nama pekerja dan lamanya waktu kerja lembur, serta waktu kerja lembur pada hari kerja maksimal tiga jam dalam satu hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu.

Jika lembur dilakukan lebih dari tiga jam dalam satu hari, pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman yang mengandung sekurangnya 1.400 kalori serta makanan dan minuman tersebut tidak boleh diganti dengan uang, membayar upah lembur yang telah dikerjakan pekerja/buruh, serta memberi waktu istirahat yang cukup bagi pekerja yang lembur.[3]

c) Perlindungan Waktu Istirahat Dan Cuti

[3] Much Nuracmad, Cara Menghitung Upah pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun,Visimedia, Jakarta , 2009, hal 24-27.

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

Waktu istirahat dan cuti diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Waktu istirahat dan cuti adalah waktu kerja sebagai berikut :

1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2) Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari dalam lima hari kerja dalam satu minggu;
3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setrelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.

d) Perlindungan Perjanjian Kerja

Sebenarnya, hal yang paling penting diperhatikan oleh pekerja ataupun pengusaha adalah perjanjian kerja. Dalam perjanjiankerja, hak dan kewajiban, baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha harus tertuang secara jelas. Perusahaan umunya sudah sudah memiliki klausul/pasal-pasal dalam perjanjian kerja serta menanyakan hal-hal yang kurang jelas. Hal ini sangat penting agar terdapat persamaan penafsiran mengenai bunyi dari pasal-pasal tersebut.

Pengusaha yang sudah menyiapkan *darft* perjanjian kerja, sepatutnya merujuk pada Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan keputusan Menteri Tenaga Kerja agar aturan-aturan yang dibuat peusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagaimanapun, dalam membuat perjanjian kerja berlaku adagium/asas yang berbunyi "*lex superior derogate legi inferiori*", yang berarti peraturan yang lebih tinggi mengalahkan peraturan yang dibawahnya (yang lebih rendah) jika terjadi konflik.

e) Perlindungan Pengupahan

Bagi pekerja, upah adalah alasan utama bekerja. Bahkan, bagi beberapa pekerja/buruh, upah adalah satu-satunya alasan bekerja. Bagi sebagian besar pekerja/buruh, upah digunakan untuk menanggung kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Sampai saat ini masih sering terjadi perselisihan mengenai upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Ada dua istilah yang populer dalam kaitannya dengan pengupahan, yaitu Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Regional/Upah Minimum Provinsi (UMR/UMP).Pengusaha lebih memilih mengunakan UMR untuk menentukan upah pekerja/buruh, karena selain lebih menguntungkan , pemberian upah sedikit di atas Upah Minimum Regional (UMR) dibenarkan olehUndang- Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di pihak lain, para pekerja merasa bahwa nilai Upah Minimum Regional (UMR) terlalu kecil, sehingga pekerja/buruh harus bekerja lebih keras lagi agar dapat hidup secara layak. Dalam Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sendiri disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh pengasilan yang memenuhu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya kebutuhan pekerja/buruh harus dapat terpenuhi sesuai dengan standart nilai kemanusiaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Namun pada pasal lain dalam undang-undang yang sama, disebutkan bahwa upah minimum diarahkan untuk mencapaiKebutuhan Hidup Layak (KHL). Artinya, pemerintah merestui pengusaha untuk memberikan upah berdsarkan upah minimum, walaupun upah minimum tidak sesuia dibawah standart Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dua pasal yang berbeda dari undang- undang yang sama inilah yang akhirnya digunakan pekerja/buruh dan pengusaha untuk saling menyerang.

f) Perlindungan Kebutuhan Hidup Layak

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan standart kebutuhan selama satu bulan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik, non fisik, maupun sosial. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) inilah yang dijadikan dasar dalam penetapan upah

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

minimum. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terdiri dari 60 komponen yang terbagi menjadi tujuh kelompok, yaitu makanan dan minimum sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, serta rekreasi dan tabungan (KEPMENAKER No.13 Tahun 2012).
Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh ketua dewan pengupahan provinsi dan/atau kabupaten kota. Pada tataran teoritis nilai upah minimum (UM) diarahkan agar meningkat, sehingga nilai upah minimum bisa menyamai nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

g) Perlindungan Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum menjadi patokan bagi pengusaha dalam meberikan gaji. Penentuan upah minimum didasarkan pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan. Jika upah lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
Adam Smith, peletak dasar ekonomi modern, menyatakan bahwa perbedaan upah dari tiap-tiap pekerjaan tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan, kinerja tenaga kerja, tanggung jawab dari pekerjaan, dan tingkat resiko dari pekerjaan (*Belcher and Atchison*, 1987). Semetara itu, dalam Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.[4]

h) Perlindungan Kesejahteraan

Kesejahteraan yang didapat pekerja/buruh ada 2 (dua) macam, yaitu :
1) Profit : keuntungan berupa materi/kesejahteraan yang dibayarkan secara langsung;
2) Benefit/kesejahteraan : kemanfaatan berupa non materi.

Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik di dalam, naupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
Tujuan kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan menyediakan alasan bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja jamsosotek).
Jamsosotek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.[5]

2. Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi NomoR: 7/PUU- XII/2014.

a. Akibat Hukum Terhadap Status Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Putusan Mahkamah Konstitusi merupakan suatu peristiwa hukum dimana terjadi proses persidangan karena adanya sengketa yang dimohonkan untuk diputus. Tatkala putusan-putusan

[4] Pitoyo, Whimbo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Penerbit PT Transmedia Pustaka, Jakarta, 2010
[5] Bachtiar, Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian UU Terhadap UUD, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2015

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

tersebut diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum, saat itu tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh dan pada saat itu pula awal mula adanya akibat hukum. Akibat hukum yang timbul akibat adanya putusan Mahkamah Konstitusi itu mulai dihitung dengan merujuk pada ketentuan Pasal 47 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa *"Putusan Mahkamah Konstitusi memperoleh kekuatan hukum tetap, setelah diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum"*. Meski putusan Mahkamah Konstitusi dalam menguji undang-undang membawa akibat hukum tertentu, tetapi ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi telah menyatakan bahwa *"Undang-Undang yang diuji oleh Mahkamah Konstitusi tetap berlaku sebelum ada putusan yang menyatakan bahwa undang-undang tersebut bertentangan dengan UUD 1945"*.

Sesuai dengan kewenangannya sebagai pengadilan tingkat pertama dan terakhir dengan keputusannya yang bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945, berdasarkan kewenangan tersebut, Pasal 56 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi mengatur tiga jenis amar putusan, yaitu :

a. Putusan tidak dapat diterima;
b. Permohonan dikabulkan; dan
c. Permohonan ditolak

Setiap amar putusan tersebut tentunya dapat menimbulakan akibat hukum bagi para pihak. Jika permohonan pengujian undang-undang dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, tindak lanjut sebagai konsekuensinya, peraturan berupa undang-undang itu akan diubah sebagian, ataupun keseluruhannya, oleh pihak pembuat undang-undang. Jika Mahkamah Konstitusi menolak permohonan pengujian undang- undang, siapapun tidak boleh mengajukan permohonan pengujian undang-undang, baik segi pembuatannya maupun segi materi muatannya (substansi materinya) dari undang-undang yang sama, yang pernah diuji dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi tersebut. Jika permohonan tidak dapat diterima, masih terbuka kemungkinan bagi pihak lain untuk mengajukan permohonan pengujian yang sama. Pihak lain yang dimaksud adalah orang, kelompok, atau badan hukum (*natuurlijke persoon dan rechtpersoon*) yang dinilai memenuhi persyaratan legal standing sebagai pemohon serta mampu menunjukkan kerugian konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi dan Yurisprudensi.

Sebagai konsekuensi dari putusan Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan permohonan, sejak putusan itu dibacakan, ada norma hukum konstitusi atau ketentuan dari sebagian peraturan perundang- undangan yang dibatalkan secara keseluruhan karena dianggap bertentangan dengan UUD. Menurut Maruararr, meskipun hakim konstitusi bukan pembuat undang-undang, pembatalan suatu undang- undang dengan menyatakan tidak mempunyai kekuatan mengikat secara hukum karena bertentangan dengan UUD tidak mengubah hukum karena bertentangan dengan UUD telah mengubah hukum yang berlaku atau undang-undang yang diperlakukan.[6]

Menurut Malik dalam Bachtiar, akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi yang final dan mengikat secara normatif dapat dibagi atas dua bagian, yaitu akibat hukum dalam makna positif dan akibat hukum dalam makna negatif. Dalam makna positif terdapat dua akibat:

1. Putusan Mahkamah Konstitusi mendorong teerjadinya proses politik. Suatu undang-undang yang dinyatakan bertentangan dengan UUD, telah mendorong terjadinya proses politik di parlemen untuk mengubah undang-undang tersebut.
2. Putusan Mahkamah Konstitusi mengakhiri sebuah sengketa hukum. Dengan adanya pengajuan perkara yang diminta untuk diputus Mahkamah Konstitusi, berdasarkan karakteristik putusannya yang bersifat final dan mengikat, telah mengakhiri suatu sengketa hukum.

Terdapat 3 (tiga) akibat hukum dalam makna negatif:

1. Putusan Mahkamah Konstitusi dapat membatalkan sebuah undang- undang hasil produk politik, yang dihasilkan melalui undang-undang hasil produk polotik, yang dihasilkan melalui

[6] Maruararr Siahaan, Hukum Acara Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, Konstitusi Pers, 2005, hal. 193

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

mekanisme politik di parlemen yang notabene dipilih oleh konstitusi, 9 hakim konstitusi berhak membatalkan suatu produk politik yang bertentangan dengan UUD sebagai norma hukum dasar tertinggi;

2. Putusan Mahkamah Konstitusi dapat mengabaikan rasa keadilan bagi pihak yang dirugikan dengan adanya putusan tersebut yang menutup ruang baginya untuk melakukan upaya hukum dalam rangka mewujudkan rasa keadilan hukumnya. Bagi pihak-pihak yang tidak diuntungkan, secara teknis yuridis hanya bisa menerima fakta empirik ini sesuai bunyi putusan

3. Dalam perspektif kedepan putusan Mahkamah Konstitusi menurut Malik, dapat membawa pembusukan hukum dari dalam hukum itu sendiri.[7]Pembusukan hukum terkait dengan lemahnya penegakan hukum. Jika putusan tidak dilaksanakan karena tidak mempunyai kekuatan memaksa, justru dapat menurunkan kewibawaan hukum lembaga itu, yang tidak dapat menutup kemungkinan membuat masyarakat tidak menjadi tertib dan berujung pada kondisi kacau balau *(chaos).* Bagi Laica, tanpa kepastian hukum orang tidak tahu apa yang harus dibuatnya dan akhirnya timbul keresahan dalam masyarakat.[8]

Sesuai penjelasan tersebut diatas, dengan kewenangannya untuk menguji materi terhadap suatu undang-undang, maka berkaitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah beberapa kali pengajuan gugatan untuk dilakukan pengujian secara materiil ke Mahkamah Konstitusi[9] karena dinilai melanggar hak konstitusional warga negara dan/atau bertentangan dengan norma konstitusi. Berkaitan dengan materi pengujian 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,akhirnyapertimbangan hukum dari Mahkamah Konstitusi atas Pokok Permohonan Pemohon terhadap pasal-pasal tersebut yang masing-masing berbunyi :

Pasal 59 ayat (7)

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

Pasal 65 ayat (8)

" Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat
(3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan".

Pasal 66 ayat (4)

" Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan".

Adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan alasan :

1. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang melakukan pemerikasaan terhadap tindak penyimpangan/pelanggaran norma Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak mengandung unsur pidana, dan menerbitkan nota pemeriksaan serta nota penetapan tertulis yang memerintahkan kepada pengusaha/majikan untuk melaksanakan ketentuan norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pembentuk Undang-Undang hanya mengatur sepanjang tata cara penyelesaian penyimpangan norma yang mengandung unsur tindak pidana ketenagakerjaan

[7] Bachtiar,Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian UU Terhadap UUD, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2015, hal. 167

[8] M. Laica Marzuki,Berjalan-Jalan Di Rumah Hukum:Pikiran-Pikiran Lepas Prof. Dr. H.M. Laica Marzuki, S.H., Konstitusi Pers,Jakarta, 2005, hal. 84

[9] Khairani, *Op.Cit.*, hal. 207

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi tidak mengatur mengenai tata cara pelaksanaan (eksekusi) atas penetapan tertulis dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak dimintakan pemeriksaan ke Pengadilan Tata Usaha Negara dan juga tidak dijalankan secara sukarela oleh pengusaha/majikan. Sehingga terdapat kekosongan hukum.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai sanksi yang dapat diberikan kepada majikan/pengusaha apabila mereka belum atau tidak menjalankan norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meskipun kepadanya telah diberikan nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

4. Ketentuan sepanjang frasa "demi hukum" pada Pasal 59 ayat (7) , Pasal 65 ayat (8), dan pasal 66 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur akibat hukum atas tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang kewenangan untuk menyatakannya merupakan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui hasil pemeriksaan serta penetapan tertulis yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

5. Apabila penetapan tertulis tersebut tidak dipatuhi/dijalankan oleh pengusaha/majikan maka untuk memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum status hubungan kerja pekerja/buruh, serta untuk tetap menjaga hubungan industrial yang kondusif, dan agar penerbitan penetapan tertulis dimaksud tidak menjadi sia-sia maka seharusnya pelaksanaan penetapan tertulis tersebut dapat dimintakan pelaksanaannya ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial.[10]

Berdasarkan amar putusan tersebut, maka akan mempunyai akibat hukum tersendiri bagi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), serta memberikan jaminan hukum untuk mendapatkan pengakuan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi kerja, sehingga timbul perlindungan dan kepastian hukum yang mana merupakan hak konstitusional dari pemohon maupun pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. *Implementasi Putusan Terhadap Pekerja/Buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*

Untuk mewujudkan dan mengimplementasikan suatu putusan yang telah diputus apabila ditinjau dari kekuatan hukum, putusan Mahkamah Konstitusi sejak selesai diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum mempunyai tiga macam kekuatan berikut :

a. Kekuatan Mengikat

Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi bersifat final dalam pengujian undsng-undang. Selanjutnya, dinyatakan pula dalam Pasal 47 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi bahwa putusan Mahkamah Konstitusi memperoleh kekuatan hukum tetap sejak selesai diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum. Artinya sejak putusan diucapkan putusan Mahkamah Konstitusi bersifat *final and binding* sehingga tidak ada upaya hukum lagi untuk meninjau dan/atau memperbaiki putusan tersebut. Dalam peradilan Mahkamah Konstitusi tidak mengenal istilah ataupun upaya hukum sehingga sifat final putusannya menjadi karakteristik dari peradilan Mahkamah Konstitusi. Berbeda dengan putusan peradilan biasa, putusan Mahkamah Konstitusi memiliki kekuatan mengikat *"erga omnes"*, artinya dapat berlaku bagi siapa saja tidak hanya bagi para pihak yang bersengketa. Putusan Mahkamah Konstitusi berlaku sebagai hukum yang mengikat semua dalam komunitas Indonesia. Para pihak harus menerima apapun bunyi putusan Mahkamah Konstitusi. Bagi pihak-pihak yang tidak diuntungkan, secara teknis yuridis hanya bisa menerima fakta empirik ini sesuai dengan ketentuan hukum penyelesaian permohonan pengujian undang-undang melalui Mahkamah Konstitusi.

[10] Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014, hal. 49

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

b. Kekuatan Pembuktian

Putusan Mahkamah Konstitusi yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dapat digunakan sebagai alat bukti dengan kekuatan pasti secara positif bahwa apa yang diputus oleh hakim dianggap benar. Pembuktian sebaliknya tidak diperkenankan.[11] Menurut W. Riawan Tjandra dalam Bachtiar menyatakan bahwa Kekuatan pembuktian Putusan Mahkamah Konstitusi itu sejajar dengan akta otentik sehingga selalu diakui kebenarannya sepanjang telah berkekuatan hukum tetap.[12]

Ditentukan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa "*materi muatan, ayat, pasal, san/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali*". Berarti Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap undang-undang yang pernah dimohonkan untuk diuji, baik materi muatan, ayat, pasal, maupun bagian dalam undang- undang tersebut tidak dapat dimohonkan kembali untuk diuji. Meskipun demikian, menurut Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi memberikan pengecualian yaitu jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda. Adapun putusan Mahkamah Konstitusi terhadap undang-undang yang pernah diuji dapat digunakan sebagai bukti karena sesuai dengan ketentuan pasal tersebut, Mahkamah Konstitusi secara yuridis dilarang memutus perkara pemohonan yang sebelumnya telah diputus.

Adapun terhadap bukti-bukti yang diajukan dan terungkap di dalam persidangan Mahkamah Konstitusi, ternyata bukti tersebut merupakan bukti hasil manipulasi atau bukti palsu yang dibuktikan melalui suatu putusan Pengadilan Negeri (PN), menurut Nurudin Hadi, putusan itu tidak dapat membatalkan putusan Mahkamah Konstitusi. Bahkan putusan Pengadilan Negeri tidak bisa dijadikan novum untuk menganulir dan sekaligus untuk menggugurkan putusan Mahkamah Konstitusi, mengingat tidak ada mekanisme Peninjauan Kembali (PK) terhadap putusan Mahkamah Konstitusi.[13]

c. Kekuatan Eksekutorial

Putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap pada umumnya dapat dijalankan sehingga dapat dijalankan sehingga dapat disebut sebagai telah memiliki kekuatan eksekutorial. Putusan yang memiliki kekuatan eksekutorial adalah putusan yang menetapkan secara tegas hak dan hak hukumnya untuk kemudian direalisir melalui eksekusi oleh alat negara.Oleh karena itu, putusan Mahkamah Konstitusi tidak cukup hanya mengikat, tetapi juga harus dapat dilaksanakan. Menurut ketentuan Pasal 57 ayat (3) Undang- Undang Mahkamah Konstitusi, kekuatan eksekutorial putusan Mahkamah Konstitusi dianggap telah terwujud dalam bentuk pengumuman yang termuat dalam berita negara dalam jangka waktu paling lama 30 hari sejak putusan itu diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum.[14]

Berdasarkan kekuatan hukum dan sifatnya, agar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 dapat diimplementasikan oleh para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang merasa hak konstitusionalnya dilanggar, maka perlu memperhatikan ketentuan pada amar putusannya, yaitu dimana frasa "demi hukum" pada pasal-pasal yang diujikan yaitu dalam Pasal 59 ayat (7) , Pasal 65 ayat (8), dan pasal

66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak berlaku, serta mengenai perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), atau perubahan status pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dan pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi

[11] Maruararr Siahaan, *Op.Cit.*, hal. 209
[12] Bachtiar, *Op.Cit.*, hal. 161
[13] Nurudin Hadi, Wewenang Mahkamah Konstitusi: Pelaksanaan Wewenang MK dalam Menyelesaikan Sengketa Hasil Pemilu, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2007, hal 126-127.
[14] M. Nasir, Hukum Acara Perdata, Djembatan, Jakarta, 2003, hal. 194

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

pekerjaan, sepanjang tidak dimaknai "pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan ke Pengadilan Negeri setempat" dengan syarat :

1) Telah dilakukan perundingan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan tetapi gagal atau salah satu pihak menolak;
2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bentuknya berupa nota pemeriksaan.

Maksud dari syarat tersebut diatas adalah,pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk menentukan terpenuhinya syarat-syarat perubahan status pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diatur dalam 3 (tiga) pasal yang telah diajukan tersebut. Karenanya, pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang pula mengeluarkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis terkait hal tersebut.

Penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkrit, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum seperti diatur Pasal 1 angka 9 UU No. 51 Tahun 2009 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara. Karena itu, penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan itu harus dianggap benar sebelum dibuktikan sebaliknya dan dibatalkan.

Merujuk putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 96/PUU-XI/2013 frasa "demi hukum" 3 (tiga) pasal yang diajukan merupakan ketentuan perubahan status dengan sendirinya yang harus dilaksanakan pihak-pihak dalam perjanjian perburuhan apabila memenuhi keadaan tertentu dan syarat-syarat tertentu. Perubahan status dimaksud dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan syarat-syarat tersebut sebagai jaminan kepastian hukum yang adil bagi para pihak dalam hubungan kerja.

Pertimbangan tersebut selaras dengan keterangan Presiden yang menyatakan frasa 'demi hukum' dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU Ketenagakerjaan bersifat langsung dapat dilaksanakan (mempunyai titel eksekutorial) atau berlaku dengan sendirinya.

Pada intinya pemeriksaan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan serta memberi perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja, pengusaha, dan pemberi pekerjaan seperti dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Oleh karena itu, sebagai bentuk konkrit dan implementasi setelah berlakunya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014, pekerja dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan, dengan syarat sudah pernah dilakukan perundingan secara bipartitkan tetapi gagal atau salah satu pihak menolak, dan telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bentuknya berupa nota pemeriksaan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

KESIMPULAN

1. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa istilah pekerja/buruh kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) *outsorcing*, ketika bekerja dan terikat oleh perjanjian kerja dengan pengusaha kesemuanya berhak mendapat perlindungan hukum yang sama, minimal setara dengan hak-hak perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), baik perlindungan waktu kerja, perlindungan kerja lembur, perlindungan waktu istirahat dan cuti, perlindungan perjanjian kerja, perlindungan pengupahan, perlindungan kebutuhan hidup layak, perlindungan Upah Minimum, perlindungan tunjangan hari raya, dan perlindungan kesejahteraan yang ditetapkan melalui peraturan kerja maupun perjanjian kerja bersama (PKB).
2. Sedangkan akibat hukum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 7/PUU-XII/2014 atas Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan semakin memberikan kejelasan, kepastian serta Perlindungan hukum, karena dengan dasar putusan tersebut

DOI: https://doi.org/10.62017/syariah

pekerja/buruh kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang semula berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat terimplementasi sesuai dengan bunyi amar putusannya.

Saran

1. Agar perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat secara konsisten terlindungi hak- haknya, secara *preventif* apalagi setelah adanya PutusanMahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 hendaknya didalam peraturan kerja maupun dalam PKB diatur lebih detail beserta akibat hukumnya.
2. Setelah adanya putusan agar dapat terimplementasi dengan baik dan tepat pada kaedah putusannya, ketika adanya permasalahan pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hendaknya pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berwenang agar bijaksana dan tidak mempersulit pekerja/buruh dalam mengeluarkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010

Bachtiar, Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian UU Terhadap UUD, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2015

Hadi, Nurudin, Wewenang Mahkamah Konstitusi: Pelaksanaan Wewenang MK dalam Menyelesaikan Sengketa Hasil Pemilu, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2007

Husni, Lalu, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2006

Ibrahim, Johnny, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-4, Bayu media Publishing, 2008

Imam Siahputra Tunggal, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan. Harvarindo, Jakarta, 2007

Khairani, Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsorcing (Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja), PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016

Mahfud MD, Moh., Konstitusi Dan Hukum Dalam Kontroversi Isu, Rajawali Pers, Jakarta, 2010

Marzuki, M. Laica, Berjalan-Jalan Di Rumah Hukum:Pikiran-Pikiran Lepas Prof. Dr. H.M. Laica Marzuki, S.H., Konstitusi Pers,Jakarta, 2005

Mahmud Marzuki, Peter, *Penelitian Hukum*, Fajar Interpratama Offset, Jakarta, 2010

Nasir, M., Hukum Acara Perdata, Djembatan, Jakarta, 2003

Pitoyo, Whimbo, Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Penerbit PT Transmedia Pustaka, Jakarta, 2010

Situmorang, Bani, Kompendium Hukum Ketenagakerjaan, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 2012

Subekti, Hukum Perjanjian Cet. XII, PT. Intermasa, Jakarta, 1990

Siahaan, Maruararr, Hukum Acara Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, Konstitusi Pers, 2005