

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pekerja**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat<sup>5</sup>. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Sedangkan menurut DR. Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Klasifikasi Tenaga Kerja Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu :

1 Berdasarkan penduduknya

- a. Tenaga kerja Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- b. Bukan tenaga kerja Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Berdasarkan batas kerja

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3. Berdasarkan kualitasnya

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah pengangguran, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat pengangguran. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan pengangguran dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (production contered development). Namun pada kenyataanya masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak yang belum bisa diatasi oleh pemerintah

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>2</sup> Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, Ketentuan Pasal 1UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, ”Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.<sup>3</sup> Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan, ”Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja

---

<sup>2</sup>Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, diterbitkan oleh PT.Pradnya Paramita, hal.13.

<sup>3</sup>*Ibid.* hal.14.

dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian kerja diawal waktu pekerja mengikatkan dirinya untuk bersedia memenuhi perjanjian yang telah dibuat dengan tujuan untuk bekerja serta mendapatkan hak-hak yang semestinya pekerja dapatkan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Peranan pemerintah terhadap tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sangatlah dibutuhkan guna Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

1. Penduduk dan tenaga kerja.
2. Kesempatan kerja.
3. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja.
4. Produktivitas tenaga kerja.
5. Hubungan industrial.
6. Kondisi lingkungan kerja.
7. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.
8. Jaminan sosial tenaga kerja.

#### A. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta dan diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja serta dapat bekerja sama dengan swasta. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

#### B. Penempatan Tenaga Kerja

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. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian,

keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:

1. Pencari kerja.
2. Lowongan pekerjaan.
3. Informasi pasar kerja.
4. Mekanisme antar kerja.
5. Kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud terdiri dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yaitu :

1. lembaga swasta berbadan hukum.

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pelaksana penempatan tenaga kerja dari instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

2. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna yang dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja serta bersama-sama masyarakat mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat. Semua ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

### 3. Menanggulangi Pekerja Anak Di Luar Hubungan Kerja

Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja dan mengaturnya melalui Peraturan Pemerintah.

### 4. Menetapkan Kebijakan Pengupahan Yang Melindungi Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

sebagaimana dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j. Upah untuk pembayaran pesangon.
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam menetapkan upah minimum, Pemerintah harus berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dapat terdiri atas: upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi

dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/ Walikota. Semua ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud, diatur dengan Keputusan Presiden.

#### 5. Memfasilitasi Usaha - Usaha Produktif Pekerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yaitu dengan usaha atau upaya-

upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

#### 6. Menetapkan Kebijakan Dan Memberikan Pelayanan

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### 7. Memfasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Organisasi pengusaha.
- c. Lembaga kerja sama bipartite.

- d. Lembaga kerja sama tripartite.
- e. Peraturan perusahaan.
- f. Perjanjian kerja bersama.
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan Lembaga Kerja sama Tripartit Sektor Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

#### 8. Mensahkan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

#### 9. Melakukan Pengawasan Dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

#### 10. Menerima Pemberitahuan Mogok Kerja

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat:

- a. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;  
tempat mogok kerja;
- b. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud wajib memberikan tanda terima.

#### 11. Memediasi Perundingan Dalam Mogok Kerja

Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud

menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

## 12. Mengantisipasi Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan dengan Pekerja/Serikat Pekerja.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

### 13. Melakukan Pembinaan

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau

lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

#### 14. Melakukan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota yang diatur dengan Keputusan Presiden.

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang tata cara penyampaian laporannya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam wajib: merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan; tidak menyalahgunakan kewenangannya.

## 15. Melakukan Penyelidikan

Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kewenangan.

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sosialisasi Aturan Ketenagakerjaan Ini merupakan satu

hal penting yang menjadi kunci dari sebagian permasalahan yang muncul. Keterbatasan anggaran untuk sosialisasi menjadi salah satu alasan klise dari masalah ini. Idealnya, sosialisai aturan ketenagakerjaan ini dilaksanakan dengan cara - cara yang lebih bisa menyentuh semua komponen.

Pekerja dan pengusaha harus mengetahui aturan ketenagakerjaan untuk meminimalisir pelanggaran yang terjadi. Fungsi dan peran Pemerintah dalam mensosialisasikan aturan ketenagakerjaan sangat diharapkan menjadi alternatif preventif yang seimbang. Optimalisasi Peran Pemerintah Dalam Ketenagakerjaan ini seharusnya menjadi skala prioritas karena ini merupakan kunci dan akar masalah gejala ketenagakerjaan yang selama ini terjadi di berbagai wilayah. Mudah - mudahan, semuanya bisa terlaksana dengan baik dan sesuai harapan demi terciptanya iklim investasi yang sehat dan pemerataan kesejahteraan bagi pekerja dan juga untuk pengusahanya sendiri.

## **B. Perlindungan Hukum**

Menurut **Satjipto Raharjo** mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Sementara menurut **Philipus M. Hadjon** berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum

berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Adapun, menurut **CST Kansil** Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Sementara itu, menurut **Muktie A. Fadjar** Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

**Imam Soepomo** membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia produktif.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan, hal tersebut telah sesuai dengan KEPMENAKERTRANS No.KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh. Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

- 1 Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- 2 Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. (Pasal 4)

## C. Pekerja PKWT

### 1. PKWT Dalam Pengertian Umum

PKWT dalam pengertian secara umum yaitu, definisi PKWT menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV.2004, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pada dasarnya, PKWT mengatur hubungan pekerja dengan perusahaan atau pengusaha yang terdiri dari faktor jabatan, gaji, tunjangan, fasilitas dan hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi.

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja telah diatur di dalam Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenakertrans 100/2004”), pengertian Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan PKWT wajib didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: 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, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk satu pekerjaan pada musim tertentu; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun serta dapat diperbaharui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. Khusus untuk PKWT yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja.

**Hamzah** berpendapat, tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja di dalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran. Menurut **Eeng Harman** dan **Epi Indriani** sebagai pengamat ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah penduduk yang dianggap dari segi fisik dan mental sanggup bekerja dan bila ada permintaan untuk bekerja.

Pengertian hukum perburuhan menurut **Molenaar**, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

**Menurut Soetikno**, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut. Hubungan industrial

Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi hak-hak dari pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenang-wenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial, serta melindungi hak pekerja demi kesejahteraan pekerja.

Azas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja telah disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlakuterhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

## 2. Kepastian Hukum dalam Pengaturan PKWT

Pengaturan PKWT di dalam UUK telah sangat jelas diatur. Pengaturan PKWT itu sendiri di dalam UUK konsekuensinya bertentangan secara vertikal dengan konstitusi Indonesia, menimbulkan pertentangan dengan pengaturan tentang Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dalam UUK itu sendiri, dan juga dinilai telah mengurangi pelaksanaan perundang-undangan lainnya di bidang ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja dan serikat pekerja.

1. Sebagai produk liberalisasi ketenagakerjaan, PKWT bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Sebelumnya telah dituturkan bahwa PKWT merupakan bagian dari liberalisasi ketenagakerjaan yang sedang terjadi di negara Indonesia, Konsep ini secara populer disebut sebagai konsep tenaga kerja fleksibel (*labor market flexibility*) atau yang biasa disingkat fleksibilitas ketenagakerjaan (*labor flexibility*). Konsep fleksibilitas ketenagakerjaan tersebut memperbolehkan negara melepaskan kewenangannya dalam pasar tenaga kerja dengan menyerahkan sepenuhnya pada dinamika *supply and demand* atas tenaga kerja.

Implementasi fleksibilitas ketenagakerjaan dalam regulasi nasional (melalui pengaturan PKWT di dalam UUK) tentunya akan menimbulkan konsekuensi bahwa negara telah melepaskan kewenangannya dalam penyelenggaraan kesejahteraan warganya.

Dalam doktrin negara dengan konsep demikian disebut negara hukum klasik (*klassieke rechtsstaach*), negara hukum formil atau negara hukum liberal, konsep ini menghendaki orang lain tidak diperkenankan mencampuri urusan individu, termasuk negara. "Kondisi tersebut di atas tentunya bertentangan dengan konstitusi negara. Menurut Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 Perubahan Ketiga yang disahkan pada tanggal 110 November 2002, Indonesia adalah negara hukum.

Negara hukum yang dimaksud adalah negara hukum modern karena menurut Alinea IV Pembukaan UUD 1945 negara turut berperan serta (campur tangan) dalam penyelenggaraan kesejahteraan warganya demi terselenggaranya tujuan nasional kita. Di samping bertentangan dengan Pembukaan UUD 1945, penelaahan secara mendalam memperlihatkan bahwa pelaksanaan konsep fleksibilitas ketenagakerjaan juga akan berbenturan dengan Batang Tubuh UUD 1945.

Menurut Bappenas "salah satu tujuan dilegalisasinya PKWT adalah guna mengurangi angka kemiskinan secara nasional". Namun yang terjadi di lapangan implementasi PKWT justru akan menempatkan pekerja pada situasi ketidakpastian baik dari sisi kelangsungan maupun jenjang karir. Kondisi yang dikemukakan di atas kemudian dipertegas oleh hasil studi yang dilakukan pada tenaga kerja PKWT PT. Kereta Api Indonesia. Hasil riset

menunjukkan bahwa: “ bagi pekerja kontrak usia menjadi salah satu faktor utama. Pekerja kontrak akan mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan kembali seiring dengan bertambah usia mereka. Usia di atas 30 tahun merupakan usia kritis bagi buruh kontrak”.

Gagasan fleksibilitas pasar tenaga kerja bisa dilihat sebagai upaya sistematis untuk menghilangkan hak kerja sebagai Hak Asasi Manusia sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh. Adalah hak mutlak setiap manusia untuk bebas dari rasa takut (*free of fear*) dan bebas dari kekurangan (*free of want*). Secara lebih lanjut situasi yang dipaparkan diatas tentunya akan bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa: *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Implementasi PKWT di atas dinilai juga bertentangan dengan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 Perubahan Kedua yang menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

2. PKWT bertentangan dengan konsep Hubungan Industrial yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan PKWT sebagai salah satu wujud konkrit konsep fleksibilitas ketenagakerjaan merupakan produk hukum liberal yang menghendaki terwujudnya keseimbangan posisi (*bargaining position*) antara penguaha (majikan) dengan pekerja.

Dihapuskannya peran serta negara dalam dunia ketenagakerjaan merupakan sasaran akhir yang dituju oleh konsep tersebut.

Kondisi yang demikian pada dasarnya sudah tidak selaras dengan apa yang dikehendaki oleh Hubungan Industrial Pancasila (selanjutnya disingkat HIP) sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1 Angka 16 UUK yang menghendaki sistem hubungan antara pengusaha dan pekerja harus diselaraskan dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. HIP pada dasarnya menghendaki adanya peran aktif pemerintah dalam hubungan tersebut . Peran pemerintah diperlukan mengingat tidak seimbangnnya posisi buruh secara sosial ekonomi dan kadang juga tidak memperoleh hak yang layak, kasus mengenai tidak mendapatkan hak yang layak tersebut yang banyak terjadi dan sering terjadi. Pasal 102 ayat (1) UUK menegaskan : *“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan , dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.*

Menurut **Iman soepomo**, di dalam konsep HIP tidak dikenal adanya penyamarataan buruh dengan pengusaha karena justru akan memberikan ketentuan yang tidak membantu pihak buruh, pihak yang justru harus dilindungi dan mendapatkan kesejahteraan. Penyamarataan posisi perusahaan dan pekerja dalam praktiknya di lapangan hanya mengulang sejarah yang terjadi pada

masakapitalisme dagang atau merkantilisme (*merchant capitalism* *merchanthilism*). Pada dasarnya HIP memang menghendaki adanya peningkatan produksi maupun produktivitas akan tetapi pencapaian tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan keuntungan baik perusahaan maupun buruh. Hal ini kemudian dipertegas dalam Hukum Ketenagakerjaan yaitu asas kemitraan (*partnership*). Menurut **Koko Kosidin** “asas ini mengandung dua segi, segi pertama partner dalam produksi ( *partner of production* ) yang menimbulkan kewajiban bagi buruh untuk meningkatkan produksi barang dan atau jasa bagi perusahaan, dan kedua, sebagai imbangannya adalah partner dalam keuntungan (*partner in provit*) yang menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan keuntungan perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya, baik dalam bentuk menaikkan upah, perbaikan syarat-syarat kerja, atau pun jaminan sosial lainnya.

3. PKWT meningkatkan pelaksanaan Undang-Undang tentang Serikat Pekerja Di Indonesia, Serikat Pekerja (selanjutnya disingkat SP) mulai mendapatkan masa kebebasannya sejak Presiden Habibie meratifikasi beberapa konvensi ILO termasuk Konvensi ILO No.87<sup>4</sup> tentang Perlindungan Terhadap Hak Untuk Berserikat Dan Berorganisasi. Kebebasan ini diperjelas dengan diberlakukannya UU

---

<sup>4</sup>28. Koko Kosidin, *Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di lingkungan Perusahaan Persero (Persero)*. Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran Bandung, 1996, him. 69

29. Pasal 6 ayat 1 UU No 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

No. 21 tahun 2000 dimana SP bisa dibentuk hanya dengan 10 orang anggota, suatu kebijakan yang membawa dampak yang luar biasa yaitu SP kini menjamur baik di tingkat nasional maupun tingkat perusahaan. Pertumbuhan jumlah ini belum diikuti dengan meningkatnya secara proporsional jumlah pekerja yang menjadi anggota SP.

Banyak hal yang menyebabkan tidak proporsionalnya perbandingan ini, diantaranya adalah disebabkan karena status pekerja yang merupakan tenaga kerja kontrak. Pekerja kontrak jarang yang terlibat dalam kegiatan serikat buruh. Asumsi ini dipertegas melalui studi yang dilakukan oleh FSBS sebagai berikut: "Dari 57 laporan yang dikumpulkan lewat wawancara dan diskusi kelompok terfokus yang diselenggarakan oleh FSBS (April 2008), ada 36 laporan yang menyebutkan buruh kontrak dan *outsourcing* takut tidak diperpanjang kontrak mereka apabila berhubungan dengan serikat buruh. Laporan menyebutkan ketakutan mereka atas pemutusan hubungan kerja di tengah-tengah kontrak. 9 laporan menyebutkan perasaan sungkan atau takut pada atasan merupakan alasan utama untuk tidak terlibat dalam serikat buruh. Sementara, ada dua laporan menyebutkan beban kerja yang berat menyebabkan mereka tidak punya waktu lagi untuk terlibat dalam serikat buruh".

Beritik tolak pada uraian di atas, pengaturan PKWT memang memiliki permasalahan dari sisi kepastian hukumnya.

Kondisi yang demikian sejalan dengan pendapat Bagir Manan" yang menyatakan bahwa aturan-aturan hukum dapat merupakan salah satu sumber adanya ketidakpastian hukum.

Menurutnya, ketidakpastian dalam peraturan perundang-undangan dapat timbul karena perbedaan atau pertentangan antara berbagai ketentuan yang ada (baik secara horizontal maupun secara vertikal). Secara yuridis adopsi pengaturan PKWT pada kenyataannya juga tidak mengindahkan asas ketertiban dan kepastian hukum yang merupakan salah satu dari beberapa asas yang harus terkandung dalam materi muatan peraturan perundang-undangan" yang telah digariskan oleh Pasal 6 UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Asas "ketertiban dan kepastian hukum" yang berarti bahwa "setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan adanya kepastian hukum.