

**Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Maganga
Ditjaun Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020
(Studi Penelitian PT.XYZ di Jakarta)**

Rumainur¹, Indra Jaya²

indrajaya_15@rocketmail.com

Program Studi Hukum Bisnis Pascasarjana Universitas Nasional Jakarta

Keywords:

Corporations,
Employment, Labor,
Legal Protection

Abstract

Abuse of employment stamps is detrimental to many parties, one of which is the workers themselves, due to the emergence of a decline in the public's interest in working from the contract period until they can be appointed as permanent employees, the lack of supervision in the labor service system, many private companies and state-owned companies looking for loopholes to harm workers, In fact, he has worked for years and has not been appointed as a permanent employee, especially with Law No. 11 of 2020 which is considered formally flawed. Based on Constitutional Court Decision No 91/PUU-XVIII/2020, in which a worker in one of the companies I studied experienced injustice in the employment system, one of which was a change in the status of a contract employee who turned into an intern employee with a lower salary and did not receive insurance. in the fifth year of the contract based on the jurisprudence of the Constitutional Court decision 7/PUU-XII/2014, the Panel of Judges stated that if a company implements a contract repeatedly for a long period of time, then the contract worker according to law becomes a permanent worker and according to law No. 11 in 2020 where contract employees are regulated in detail in PP No. 35 of 2021 concerning PKWT, what if in article 8 of PP no 35 of 2021, contract workers can be allowed immediately 10 years, what if after 10 years they are still working at the company, then there is the obligation for companies to legally convert contract employees to permanent employees. The writer of the thesis is based on the research results of the writer using the results of normative juridical research which is descriptive in nature with the problem approach method based on the results of field interviews, normative juridical analysis methods by collecting data using library research (library research) and field research (field research).

Kata Kunci:

Korporasi,
Ketenagakerjaan, Buruh,
Perlindungan Hukum.

Abstrak

Penyalahgunaan stempel ketenagakerjaan merugikan banyak pihak, salah satunya pekerja itu sendiri, karena munculnya penurunan minat masyarakat untuk bekerja dari masa kontrak hingga dapat diangkat menjadi pegawai tetap, kurangnya pengawasan dalam sistem pelayanan ketenagakerjaan, banyak perusahaan swasta maupun perusahaan BUMN mencari celah untuk merugikan pekerja, Padahal sudah bertahun-tahun bekerja dan belum diangkat menjadi karyawan tetap, apalagi dengan UU No 11 Tahun 2020 yang dinilai cacat formil. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No 91/PUU-XVIII/2020,

dimana seorang pekerja di salah satu perusahaan yang saya teliti mengalami ketidakadilan dalam sistem ketenagakerjaan, salah satunya adalah perubahan status dari pegawai kontrak menjadi pekerja magang. karyawan dengan gaji lebih rendah dan tidak menerima asuransi. pada tahun kelima kontrak berdasarkan yurisprudensi putusan Mahkamah Konstitusi 7/PUU-XII/2014, Majelis Hakim menyatakan bahwa jika perusahaan melaksanakan kontrak berulang kali dalam jangka waktu yang lama, maka pekerja kontrak menurut hukum menjadi pekerja tetap dan menurut undang-undang no 11 tahun 2020 dimana pegawai kontrak diatur secara rinci dalam PP no 35 tahun 2021 tentang PKWT, bagaimana jika dalam pasal 8 PP no 35 tahun 2021, pekerja kontrak bisa langsung diizinkan 10 tahun, bagaimana jika setelah 10 tahun mereka masih bekerja di perusahaan tersebut, maka ada kewajiban bagi perusahaan untuk secara sah mengubah karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian penulis menggunakan hasil penelitian yuridis normatif yang bersifat deskriptif dengan metode pendekatan masalah berdasarkan hasil wawancara lapangan, metode analisis yuridis normatif dengan pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan (library research). penelitian kepustakaan) dan penelitian lapangan (filed research).

Corresponding Author: Indra Jaya
Email: indrajaya_15@rocketmail.com



PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, begitu juga dengan pengertian ketenagakerjaan menurut undang undang No.13 tahun 2003 yakni tenaga kerja yang dimaksud disini didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum (Jojonomic.com, 2020).

Hingga saat ini Indonesia masih mengalami masalah ketenagakerjaan seperti masih rendahnya kualitas tenaga kerja, jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja, dan masalah klasik yaitu tingkat pengangguran di Indonesia. Tepat februari 2019 angka tenaga kerja menurut badan pusat statistik sebanyak 136,18 Jiwa. Angka tersebut mengalami kenaikan sebesar 2,24 juta orang dibanding tahun 2018 di bulan yang sama. Kabar baiknya angka pengangguran di bulan februari 2019 menurun menjadi 5,01 persen dari periode sebelumnya. Dan masih banyak hal yang perlu dibenahi agar dapat mengatasi masalah-masalah diatas. Pembangunan sumber daya manusia, pengembangan industri kreatif dan program yang mendukung usaha kecil menengah bisa menjadi salah pilihan dalam mengatasi permasalahan diatas (Opcit, 2020).

Tenaga kerja (manpower) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Sebelum tahun 2000, Indonesia menggunakan patokan seluruh penduduk berusia 10 tahun ke atas (lihat hasil sensus penduduk 1971, 1980, dan 1990). Namun sejak sensus penduduk 2000 dan sesuai

dengan ketentuan Internasional, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih. Sekarang ini banyak orang kehilangan pekerjaan tapi tidak sedikit yang membutuhkan pekerjaan guna mencukupi kebutuhan dan keadaan ekonomi yang sedang terpuruk. Banyak perusahaan – perusahaan merumahkan karyawannya karena tidak sanggup untuk menggaji mereka (Munira & Salenda, 2020).

Sangat wajar jika kita sering melihat atau mendengar berita/informasi jika para buruh/pekerja melakukan demonstrasi. Karena para buruh dan karyawan menganggap mereka diperlakukan tidak adil. Perbuatan itu dilakukan karena mereka menuntut pasangan yang harusnya menjadi haknya malah tidak dibagikan, dan ada juga yang menuntut kenaikan gaji karena tidak sesuainya gaji yang mereka terima dengan keadaan ekonomi saat ini. Alasan lain dikarenakan apa yang mereka dapat tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara buruh/pekerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal biasa terjadi, mungkin juga karena ketidaktahuan buruh/pekerja tentang peraturan dan perjanjian kontrak yang telah mereka sepakati atau memang perusahaan yang bertindak sewenang – wenang. Semua permasalahan tentang pekerjaan sudah diatur dalam undang – undang ketenagakerjaan ini. Dengan adanya undang – undang ini baik buruh/pekerja dan perusahaan tempat anda bekerja tidak bisa bertindak sewenang – wenang (Munira & Salenda, 2020).

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Munira & Salenda, 2020). Dari ketiga unsur tersebut tentu sangat memengaruhi pelaksanaan hubungan industrial, baik dalam perspektif sistem maupun dalam perspektif kepentingan (Khakim, 2009). Dalam perspektif sistem, masing-masing pihak memiliki keterkaitan yang sangat erat, oleh sebab itu antar pihak harus bersinergi dengan baik karena jika tidak akan mengganggu keharmonisan dalam hubungan industrial (Khakim, 2009). Dalam perspektif kepentingan tentu masing-masing pihak memiliki kepentingan yang harus dipelihara bersama antara lain: Kepentingan Pemerintah melakukan peningkatan devisa dan stabilitas nasional; 1) Kepentingan Pengusaha terjaminnya usaha dan peningkatan keuntungan perusahaan; 2) Kepentingan Pekerja kelangsungan bekerja dan peningkatan kesejahteraan (Khakim, 2009). Sinergi antara pengusaha dan pekerja merupakan tujuan ideal yang hendak dicapai agar terjadi hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, karena tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang saling membutuhkan dan saling mengisi satu dengan yang lainnya. Pengusaha tidak akan dapat menghasilkan produk barang atau jasa jika tidak didukung oleh pekerja, demikian pula sebaliknya.

Kemudian Pemerintah juga harus memiliki sinergi dengan Pengusaha maupun Pekerja karena memiliki kepentingan secara tidak langsung sebagai sumber penerimaan pajak. Tata cara pelaksanaan kepentingan pengusaha, pekerja, dan pemerintah (Para Pihak) dalam Hubungan Industrial lebih lanjut dibagi sesuai peranan masing-masing. Peran Para Pihak dalam pelaksanaan Hubungan Industrial sebagai berikut: (Khakim, 2009)

1. Pemerintah, mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

2. Pekerja dan Serikat Pekerja 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;
3. Pengusaha dan organisasi pengusaha, mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan selalu dipengaruhi oleh dinamika masyarakat sehingga dalam pelaksanaannya selalu menghadapi tantangan dan rintangan dan berpengaruh pada kondisi hubungan kerja (Moh Yuda, 2016). Hubungan Pekerja (Employee Relation). Hubungan pekerja menurut Rivai meliputi: 1) upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) yang lebih baik; 2) bagaimana manajemen dan departemen sumber daya manusia mempengaruhi kualitas kehidupan kerja; 3) bagaimana peran departemen sumber daya manusia dalam berkomunikasi; dan 4) mengkaji kemungkinan adanya perbedaan antara disiplin preventif dan disiplin korektif. Salah satu segi hubungan antara perusahaan dengan karyawan lazim dikenal dengan istilah hubungan pekerja. Pemeliharaan hubungan pekerja dalam rangka keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang serasi dan harmonis antara manajemen dengan karyawan yang terdapat dalam perusahaan mutlak perlu ditumbuhkan, dijaga dan dipelihara demi kepentingan bersama dalam perusahaan. Kekurang berhasilan memelihara hubungan yang serasi dan harmonis itu akan merugikan banyak pihak dan tidak terbatas hanya pada pihak manajemen dan pekerja saja (Publikasiilmiah.ums.ac.id, 2020).

Seiring dengan hadirnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tentunya telah merubah arah pengaturan sistem ketenagakerjaan di Indonesia dikarenakan dalam regulasi tersebut menggunakan sistem omnibus law atau mengintegrasikan beberapa peraturan yang bersamaan menjadi satu kesatuan dalam sebuah regulasi.

Perubahan tersebut terjadi pula pada undang-undang ketenagakerjaan, yang diamana dengan hadirnya regulasi terbaru ini ada beberapa ketentuan yang merubah ketentuan sebelumnya. Baik itu dari segi pengangkatan karyawan, pemberhentian, maupun pengaturan lainnya.

Perusahaan merupakan suatu bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan juga merupakan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus serta mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Belakangan ini Banyaknya Kasus Perusahaan, baik Swasta dan anak perusahaan BUMN, meyalahgunakan kewenangan untuk mencari keuntungan, salah satu adalah dengan memanipulasi sistem pekerja kontrak dan sistem pekerja outsource, yang dianggap untuk mencari keuntungan, dilupakan setiap pekerja kontrak dan outsource menerima pendidikan gratis di perusahaan, namun dengan berjalanya waktu masa kontrak habis, seperti yang di

atur dalam undang ketenagakerjaan habis, pegawai tersebut dibuat surat resain surat pengunduran diri yang tanda tangani atasan, kemudian disuruh untuk melamar ulang ke perusahaan tersebut, sehingga di buat PKWT baru, untuk di kontrak ulang tanpa status diangkat menjadi pegawai tetap , seperti yang diatur pada UU No 11 tahun 2020, setelah 5 tahun, untuk menghindari pengeluaran besar pada perusahaan, biasanya perusahaan melakukan kontrak ulang dengan cara sama, karena dalam pengangkattann pegawai tetap perusahaan harus banyak mengeluarkan biaya baik tunjangan, asuransi, bonus.

Namun meskipun dengan hadirnya sebuah pereturan terbaru belum juga menggarasikan terjaminnya tidak terjadinya suatu penyimpangan dalam praktek ketenagakerjaan dalam sebuah perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada sebuah perusahaan besar di jakarta yang bergerak di bidang jasa dan keamanan. Hal ini dapat kita lihat pada prkatek sebuah PT YXZ.

Dalam prateknya telah terjadi penyalahgunaan penereapan sistem PKWT pada pekerja kontrak yang dimana seharusnya di dalam undang-undang cipta kerja seharusnya setelah 5 tahun bekerja dilakukan pengangkatan pegawai tetap. Namun yang terjadi adalah karyawan yang bersangkutan dilakukan perjanjian sebagai magang yang diperpnjang setiap 3 bulan, tentunya hal tersebut tidak sesuai dengan regulasi yang ada.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tinjauan yuridis perlindungan hukum bagi pekerja kontra menjadi karyawan magang pada PT XYZ.
2. Untuk mengetahui Faktor apa yang mempengaruhi perubahan status karyawan kontrak menjadi karyawan magang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
3. Untuk Mengatahui perbandingan perubahan status karyawan kontrak menjadi karyawan magang berdasrakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

b. Manfaat Penelitian

Kemudian berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai tersebut maka manfaat yang diharapkan adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemikiran dalam upaya mengembangkan ilmu hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan serta sebagai bahan referensi bagi akademisi maupun kepustakaan.

2. Manfaat Secara Praktis

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

Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

1. Kerangka Teoritis

Kerangka teori adalah tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, konsep dan sebagainya. Berbagai istilah tersebut pada dasarnya sama maksud dan maknanya, hanya mungkin ada yang lebih luas dan yang lain lebih sempit kajiannya. Akan tetapi isi dari kerangka teori adalah konsepsi-konsepsi, teori-teori, pandangan, penemuan yang relevan (Benuf & Azhar, 2020). Penulis maksudkan disini meliputi konsepsi-konsepsi, teori-teori dan penemuan yang relevan dengan pokok permasalahan. Dalam penulisan ini, terdapat 3 (tiga) teori yang digunakan, yaitu:

a) Teori Asas-Asas Hukum Perjanjian

Asas-asas hukum perjanjian diatur dalam KUH Perdata merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum. Ini berarti bahwa peraturan-peraturan hukum pada akhirnya dapat digambarkan dengan asas-asas tersebut. Hukum perjanjian dikenal dengan 5 (lima) asas penting yaitu sebagai berikut (Salim, 2018):

1. Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*). Dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” (Indonesia & Soebekti, 1992) Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, maka orang pada dasarnya dapat membuat perjanjian dengan isi yang bagaimanapun juga, asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.
2. Asas konsensualisme (*concensualism*). Asas konsensualisme mempunyai arti yang terpenting, bahwa untuk melahirkan perjanjian cukup dengan sepakat saja dan bahwa perjanjian itu (dan perikatan yang ditimbulkan karenanya) sudah dilahirkan pada saat atau detik tercapainya konsensus. Untuk terjadinya sebuah persetujuan pada umumnya persesuaian kehendak yang memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu adalah sebuah kontrak yang sah menurut hukum. Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak.
3. *Asas pacta sunt servanda*. Baik dalam sistem terbuka yang dianut oleh hukum perjanjian ataupun bagi prinsip kekuatan mengikat, Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata: “Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Adagium (ungkapan) *pacta sunt servanda* diakui sebagai aturan bahwa semua persetujuan yang dibuat oleh manusia secara timbal-balik pada hakikatnya bermaksud untuk dipenuhi dan jika perlu dapat dipaksakan, sehingga secara hukum mengikat. Dengan kata lain, perjanjian yang diperbuat secara sah berlaku seperti berlakunya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (Pasal 1338 ayat (1) dan ayat (2) KUH Perdata. Artinya, para pihak harus mentaati apa yang telah mereka sepakati bersama.
4. Asas itikad baik. Dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, disebutkan “bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.
5. Asas kepribadian (*personality*). Asas kepribadian tercantum dalam Pasal 1340 KUH Perdata: Suatu perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya.

b). Teori Kepastian dan Teori Keadilan

Kepastian Hukum adalah aliran pemikiran positivistis di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai kumpulan aturan. Setelah adanya kepastian hukum maka tahap selanjutnya yaitu keadilan dan hukum merupakan satu kesatuan yang utuh dan tidak bisa dipisahkan satu dengan lainnya, sering diibaratkan sebagai satu mata uang dengan satu sisi sebagai keadilan dan satu sisi

sebagai hukum dalam penerapan keadilan merupakan cerminan dari fungsi hukum.

Penegakan hukum pada kalanya dihadapkan pada pertentangan antara keadilan dengan kepastian hukum, memang idealnya kepastian hukum sejalan dengan keadilan, namun dalam prakteknya terkadang harus memilih salah satu dari keduanya. Menurut Plato, keadilan dapat terwujud apabila negara dipimpin oleh aristokrat (filosuf), namun dengan tidak dipimpinnya negara oleh aristokrat maka negara membutuhkan hukum untuk terciptanya keadilan bagi masyarakat. Pengertian keadilan menurut Aristoteles, mencakup 3 bagian yang dikategorikan yaitu sebagai berikut:

1. Keadilan berbasis kesamaan

Keadilan ini bermula dari prinsip bahwa hukum mengikat semua orang, sehingga keadilan yang hendak dicapai oleh hukum dipahami dalam pengertian kesamaan. Kesamaan ini ada dua, yaitu kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Keadilan numerik ini berprinsip pada persamaan derajat bagi setiap orang di depan hukum, sedangkan kesamaan proporsional adalah memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya.

2. Keadilan distributif

Keadilan distributif ini identik dengan keadilan proporsional. Keadilan distributif berpangkal pada pemberian hak sesuai dengan besar kecilnya jasa. Jadi keadilan tidak didasarkan pada persamaan, melainkan proporsionalitas, misalnya seorang profesor yang bekerja pada instansi tertentu berhak menerima gaji lebih besar dibanding dengan seorang yang hanya lulusan SLTA yang bekerja pada instansi yang sama.

3. Keadilan korektif

Fokus pada keadilan ini adalah pembetulan sesuatu yang salah, misalnya jika terjadi suatu kesalahan yang berdampak kepada kerugian bagi orang lain, maka harus diberikan kompensasi bagi yang dirugikan tersebut. Jadi keadilan korektif ini merupakan standar umum untuk memulihkan akibat dari suatu kesalahan.

c) Teori Penafsiran Hukum

Setiap peraturan perundang-undang yang tertulis membutuhkan penafsiran, urgensi penafsiran undang-undang tidak bisa disangah oleh siapapun, akan tetapi selalu diakui oleh siapapun (Lamintang & Lamintang, 2022). Untuk mencapai kehendak dari pembuat undang-undang serta dapat menjalankan undang-undang sesuai dengan kenyataan sosial, hakim menggunakan beberapa metode penafsiran, yaitu (Ardhiwisastira, 2000):

1. Menafsirkan undang-undang menurut arti perkataan (istilah) atau biasa disebut penafsiran gramatikal.
2. Menafsirkan undang-undang menurut sejarah atau penafsiran historis.
3. Menafsirkan undang-undang menurut sistem yang ada di dalam hukum atau biasa disebut dengan penafsiran sistematik.

4. Menafsirkan undang-undang menurut cara tertentu sehingga undang-undang itu dapat dijalankan sesuai dengan keadaan sekarang yang ada di dalam masyarakat, atau biasa disebut dengan penafsiran sosiologis atau penafsiran teleologis.
5. Penafsiran otentik atau penafsiran secara resmi.
6. Penafsiran interdisipliner yaitu penafsiran yang biasa dilakukan dengan suatu analisis masalah yang menyangkut berbagai disiplin ilmu hukum.
7. Penafsiran multidisipliner ialah penafsiran yang berada dalam rumpun disiplin ilmu yang bersangkutan.
8. Penafsiran Antisipatif atau Futuristik ialah penafsiran atau metode penemuan hukum yang bersifat antisipatif dari penjelasan undang-undang yang berpedoman pada undang-undang yang belum mempunyai kekuatan (berlaku) hukum (Moerad, 2005).

2. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dari penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya keterkaitan antara teori satu dengan teori lainnya. Dan kerangka ini didapatkan dari konsep-konsep yang semaksimal mungkin diperoleh dari definisi yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau diambil dari ilmu pengetahuan.

Ilmu pengetahuan pada hakekatnya timbul, oleh karena adanya hasrat ingin tahu dalam diri manusia (Soekanto, 2006). Hasrat ingin tahu tersebut timbul, antara lain, oleh karena banyak hal-hal aspek-aspek kehidupan yang masih minim bagi manusia, dan manusia ingin mengetahui segi kebenaran daripada kegelapan tersebut. Perubahan masyarakat ke arah yang lebih baik dan maju tersebut ditandai dengan upaya-upaya yang dinamis dari setiap manusia sebagai warga masyarakat untuk menemukan jawaban yang benar bagi setiap persoalan yang dihadapi dalam kehidupannya (Tommy, 2007). Penelitian hadir untuk mengakomodir hasrat yang timbul untuk menemukan jawaban yang benar dan tepat dari setiap persoalan yang dirasa masih minim dan ingin mengetahui isi kebenaran daripada kegelapan tersebut.

- **Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, sesudah, selama, dan sesudah masa kerja.
- **Karyawan Kontrak** adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1) .
- **Karyawan Magang** adalah seseorang yang mayoritas adalah anak-anak muda yang masih memiliki semangat tinggi dan antusiasme terhadap sebuah bidang pekerjaan.
- **Hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- **Perjanjian kerja** adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- **Hubungan industrial** adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha,

pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

- **Perselisihan kepentingan** adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- **Perusahaan adalah:**

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian hukum adalah seluruh upaya untuk mencari dan menemukan jawaban yang benar (*right answer*) dan/atau jawaban yang tidak keliru (*true answer*) terhadap suatu permasalahan, untuk menjawab segala macam permasalahan hukum diperlukan hasil penelitian yang cermat dan sah untuk menjelaskan dan menjawab permasalahan yang ada.

Sebagai ilmu normatif, ilmu hukum dipahami sebagai ilmu yang menelaah hukum sebagai kaidah atau sistem kaidah-kaidah dengan dogmatik hukum sehingga dapat dipahami dengan jelas hukum sebagai ilmu kaidah.

Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu hukum positif, hukum yang diberlakukan saat ini atau *ius constitutum* antara lain:

- a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*);
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yang digunakan yaitu bahan-bahan hukum yang secara langsung mendukung bahan hukum primer yang diperoleh dari ilmu pengetahuan termasuk namun tidak terbatas kepada buku-buku, karangan ilmiah, literatur, serta dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pelaksanaan hubungan kerja.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu buku, makalah, laporan yang memuat pendapat ahli hukum tentang bahan hukum primer dan sekunder antara lain: Kamus besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, Internet serta data pendukung lainnya.

3. Teknik Pengumpulan Data

1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca, menelaah dan mengutip peraturan perundang-undangan, buku-buku dan literatur

yang berkaitan dengan masalah penerapan hubungan kerja yang tidak berdasarkan perjanjian kerja.

2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan ini menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara dengan salah satu pihak karyawan atau pekerja, dan pengurus pada PT XYZ.

4. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa kualitatif dengan menggabungkan semua temuan terhadap data primer, data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan bahan hukum tersier, sehingga menghasilkan data yang dapat mengkritisi, menguraikan, menyesuaikan dengan metode analisa kualitatif yaitu penafsiran hukum, penalaran hukum, argumentasi rasional atas permasalahan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan SK PKWT karyawan bersangkutan telah keluar dari perusahaan di temukan adanya surat keterangan kontrak yang telah selesai di tahun 2019, namun di tahun 2020 bulan januari di terbitkan sk perjanjian permagangan dimana seharusnya pekerja tersebut diangkat , pekerja tersebut beralaih menjadi pekerja magang, dalam waktu jeda satu bulan. Berdasarkan penelitian yang saya lakukan karyawan tersebut kecewa terhadap system perusahaan, sehingga tahun 2021 karyawan tersebut mengundurkan diri dari perusahaan , dan telah bekerja diperusahaan lain.

TINJAUAN YURIDIS HASIL PENELITIAN

Pada tahun 2014, Pasal 59 UU 13/2003, telah diuji oleh Mahkamah Konstitusi Indonesia dalam putusan Nomor 7/PUU-XII/2014, dimana majelis hakim menyatakan bahwa “apabila perusahaan menerapkan kontrak berkali-kali dalam jangka waktu, maka pekerja kontrak menurut undang-undang menjadi pekerja tetap, berdasarkan nota pemeriksaan dari pengawas ketenagakerjaan. Nota pemeriksaan tersebut dapat dimintakan persetujuannya melalui Pengadilan Negeri setempat.

Sumber : §01(14-15), 50-55, 63 & 66 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja (UU No. 11/2020); Peraturan Pemerintah Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021).

a. Bentuk Aturan Hukum Normal dari tenaga Kontrak Ketenaga Kerja Tetap

Diberlakukannya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (omnibus law) telah mencabut ketentuan dalam UU No 13/ 2003. Namun demikian UU No 11/2020 tidak banyak mengatur tentang karyawan kontrak. Lebih terperinci pengaturan kontrak kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. UU Ketenagakerjaan yang baru ini mengatur perubahan yang cukup drastis tentang karyawan kontrak. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu bagi karyawan kontrak yang sebelumnya paling lama berlangsung 3 tahun, dalam ketentuan PP 35/2021 diubah menjadi paling lama 5 tahun (Pasal 6), yang kemudian dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan

untuk paling lama 5 tahun (Pasal 8). Dengan demikian jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu diperbolehkan berlangsung selama 10 tahun. Kemudian tidak ada kepastian hukum dalam UU No 11/2020 Jo PP No. 35/2021, apakah setelah jangka waktu 10 tahun berakhir masih dapat diperpanjang kemudian, atau apakah jika setelah 10 tahun bekerja dan masih dipekerjakan kembali ada kewajiban untuk mengangkat demi hukum karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

b. Bentuk Aturan Hukum Kontrak Pada Undang No 11 Tahun 2020

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dalam Pasal 1 Angka 11 menyatakan pengertian pemagangan yaitu:

“Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.”

Sebagaimana diatur dalam Pasal 22 UU Ketenagakerjaan, pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan, yang memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta magang dan perusahaan serta jangka waktu pemagangan. Hak peserta magang meliputi:

- ✓ Memperoleh yang saku dan/atau uang transport;
- ✓ Memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- ✓ Memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program
- ✓ Sedangkan kewajiban peserta magang ialah:
- ✓ Menaati perjanjian pemagangan;
- ✓ Mengikuti tata tertib program pemagangan;
- ✓ Mengikuti tata tertib perusahaan

Selanjutnya UU Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui Perjanjian Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan. Dengan status sebagai pekerja di perusahaan tersebut, maka ia berhak atas segala hal yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa status peserta magang berbeda dengan pekerja atau karyawan. Kadang terdapat salah kaprah bahwa peserta magang disamakan dengan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT). Namun berdasarkan penjelasan di atas maka jelas bahwa keduanya berbeda. Dan jelas pula bahwa peserta magang bukan berhak atas upah sebagaimana pekerja atau karyawan, melainkan berhak atas uang saku dan/atau uang transport yang besarnya tidak diatur dalam UU.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan tesis penulis yang berjudul Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Magang Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian PT XYZ di Jakarta) maka dapat di simpulkan bahwa berdasarkan sk PKWT karyawan telah keluar dari perusahaan di temukan adanya adanya surat keterangan kontrak yang telah selesai di tahun 2019, namun di tahun 2020 bulan januari di terbitkan sk perjanjian permagangan dimana seharusnya perkerja tersebut diangkat , keluar dari perusahaan karena tidak memenuhi kinerja yang di capai pada perusahaan, namun pekerja bersangkutan beralih menjadi pekerja magang , dalam waktu jeda 1 bulan.

berdasarkan penelitin saya lakukan karyawan tersebut kecewa terhadap sistem perusahaan, sehingga tahun 2021 karyawan tersebut mengundurkan diri dari perusahaan, dan telah bekerja di perusahaan lain.

Diberlakukannya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (omnibus law) Melengkapi ketentuan dalam UU No 13/ 2003. Namun demikian UU No 11/2020 tidak banyak mengatur tentang karyawan kontrak. Lebih terperinci pengaturan kontrak kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.UU Ketenagakerjaan yang baru ini mengatur perubahan yang cukup drastis tentang karyawan kontrak. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu bagi karyawan kontrak yang sebelumnya paling lama berlangsung 3 tahun, dalam ketentuan PP 35/2021 diubah menjadi paling lama 5 tahun (Pasal 6), yang kemudian dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan untuk paling lama 5 tahun (Pasal 8). Dengan demikian jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu diperbolehkan berlangsung selama 10 tahun. Kemudian tidak ada kepastian hukum dalam UU No 11/2020 Jo PP No. 35/2021, apakah setelah jangka waktu 10 tahun berakhir masih dapat diperpanjang kemudian, atau apakah jika setelah 10 tahun bekerja dan masih dipekerjakan kembali ada kewajiban untuk mengangkat demi hukum karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiwisastra, Y. B. (2000). *Penafsiran dan konstruksi hukum*. Alumni.
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20–33.
- Indonesia, & Soebekti, R. (1992). *Kitab undang undang hukum perdata: burgerlijk wetboek*. Pradnya Paramita.
- Jojonomic.com. (2020). *pengertian-ketenagakerjaan*.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Lamintang, P. A. F., & Lamintang, F. T. (2022). *Dasar-dasar hukum pidana di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Moerad, H. P. (2005). *Pembentukan hukum melalui putusan pengadilan dalam perkara pidana*. Alumni.
- Moh Yuda, S. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Atas Pembatalan Keputusan Gubernur Provinsi Dki Jakarta Tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum*. Universitas Indonesia.
- Munira, M., & Salenda, K. (2020). Kontrak Non Competition Clause Terhadap Perusahaan

- Franchise. *Alauddin Law Development Journal*, 2(2), 175–182.
- Opcit. (2020). *pengertian-ketenagakerjaan*.
- Publikasiilmiah.ums.ac.id. (2020). *bitstream/handle/11617/4473/4.pdf*.
- Salim, J. F. (2018). Pengaruh kebijakan moneter terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *EKOMBIS: JURNAL FAKULTAS EKONOMI*, 3(2).
- Soekanto, S. (2006). Pengantar penelitian hukum. (*No Title*).
- Tommy, H. P. (2007). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.