

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 27/PUU-IX/2011

TANTO ANTON PURBOYO

ABSTRAK

Adanya pembagian pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berawal dari adanya pekerjaan yang memang membutuhkan waktu tertentu dalam pelaksanaan pekerjaannya. PKWT dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan banyak diatur dalam Pasal 56, 59, 65, dan 66. Pasal 56 ayat (2) menyatakan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Artinya apabila suatu pekerjaan berdasarkan jenis, sifat, atau kegiatannya tidak masuk kriteria PKWT, masih dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Penafsiran ini tentu tidak sejalan dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sementara pengaturan PKWT dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b yang telah direviu oleh Mahkamah Konstitusi dianggap tidak memiliki kekuatan hukum tetap dan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan menganalisis norma hukum baik dalam peraturan perundang-undangan melalui penelitian kepustakaan maupun teknik pendukung lainnya seperti wawancara. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaturan PKWT dalam peraturan perundang-undangan menimbulkan perbedaan tafsir, PKWT yang diterapkan pengusaha tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dengan berbagai alasan pekerja menerima PKWT meskipun bertentangan dengan perundang-undangan, serta perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh masih lemah dan tidak memadai. Untuk itu maka Pemerintah harus segera merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 56 ayat (2a) dan Pasal 59 ayat (2) yang menimbulkan inkonsistensi dan perbedaan tafsir dalam pengaturan PKWT. Selain itu Pemerintah juga harus mendorong pengusaha untuk melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi beserta aturan pelaksanaannya agar pekerja/buruh PKWT mendapatkan perlindungan yang lebih atas terbitnya putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

Kata kunci : Pekerja/buruh, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

The existence of employee distinction between Particular Time Working Agreement (PKWT) and Non Particular Time Working Agreement (PKWTT) is started from the existence of such work that requires particular time in terms of working implementation. PKWT in Act Number 13 the year of 2003 concerning Employment is found in Article 56, 59, 65 and 66. Article 56 verse (2) states that PKWT is based on particular period or the completion of particular work. It means that if particular work based on its type, character or activity is not included in PKWT criteria, it is still possible to include it based on period-based PKWT. This

interpretation is certainly not compatible with Article 59 verse (2) stating that PKWT is not possible to be implemented for permanent work. Meanwhile, the regulation of PKWT in Article 65 verse (7) and Article 66 verse (2) point b that has been reviewed by Constitution Court is not considered to have binding legal force and is considered against UUD 1945 as long as in the working agreement there is no mention about diversion of employee/labour's rights protection whose working object is still exist, although there is a company change performing partial wholesale work from other company or employee/labour provider company. This study was carried out based on the normative juridical approach. The data obtained through library research and interviews were then analyzed based on the legal norms found in the regulation of legislation. The research found that regulation of PKWT in legislation has caused differences in interpretation, PKWT imposed by employer is not compatible with the employment legal requirements, employees accept PKWT with any reason at all although it is against the legislation, as well as legal protection towards employee/labour is still weak and inadequate. Therefore, the government has to immediately revise Act Number 13 the year of 2003 concerning Employment, especially Article 56 verse (2a) and Article 59 verse (2) that has caused inconsistency and differences in interpretation in terms of PKWT regulation. Besides that, government also has to encourage employer to implement Constitution Court verdict and its implementation rules in order for employee/labour to obtain better protection of Contitution Court verdict issuance.

Keywords: employee/labour, Particular Time Working Agreement, employment.

PENDAHULUAN

Mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum dalam UU No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan.

Namun perlindungan tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT). Sedangkan bagi pekerja dengan PKWT pengaturannya diatur dalam Keputusan Menteri.

Adanya pembagian pekerja dengan PKWT dan PKWTT, berawal dari adanya pekerjaan yang memang membutuhkan waktu tertentu (terbatas) dalam pelaksanaan pekerjaannya. Berbeda pekerja dengan PKWTT dimanapada Pasal 1603q KUHPerduta ayat (1) dinyatakan bahwa pekerjaan yang lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan. Sedangkan PKWT berdasarkan Pasal 56 ayat (2) dinyatakan bahwa PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dari kedua jenis pekerjaan untuk waktu tertentu tersebut di atas, PKWT atas dasar jangka waktu, menimbulkan implikasi bagi pekerja/buruh.¹ Implikasi ini disebabkan dengan diakuinya PKWT atas dasar jangka waktu ini menimbulkan interpretasi bahwa pekerjaan yang tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Penafsiran ini tentu tidak sejalan dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Bahkan dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT.² Berangkat dari uraian tersebut maka seyogyanya aturan PKWT atas jangka waktu direvisi karena tidak sejalan dengan Pasal 59 ayat (2).

Adanya interpretasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara, melahirkan praktek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal ini bisa disebabkan

¹ Aloysius Uwiyono, Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi, Vol. 22 No. 5, (Jakarta: Jurnal Hukum Bisnis, 2003):10.

² *Ibid.*

karena setidaknya 3 alasan, yaitu: *Pertama*, ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha. *Kedua*, karena kekosongan hukum. *Ketiga*, ada itikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja/buruh juga karena inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, di antaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan, pensiun), uang penghargaan kerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), upah yang lebih rendah, tidak adanya jaminan kerja dan jaminan pengembangan karir. Bahkan belakangan muncul fenomena adanya PHK massal dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari PKWTT menjadi PKWT.

Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha.³ Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan PKWT menjadi sangat lemah.

Berdasarkan hal tersebut di atas, menurut penulis perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam PKWT perlu dilakukan kajian dari sudut pandang hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

PERNYATAAN MASALAH

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diperbolehkan

³ Muslimin B. Putra, *Buruh dalam Proses Penyusunan Kebijakan*, Paper disampaikan pada Workshop Kebijakan Partisipatif Peran Pemuda dalam Proses Penyusunan Perundang-undangan yang diselenggarakan Komite Advokasi Buruh (KAB) pada tanggal 27 Juni 2005 di gedung YLBHI Jakarta.

bagi pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam Pasal 59 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.....”.

Namun dalam prakteknya di lapangan, penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) banyak yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

Yang lebih berbahaya lagi dalam beberapa waktu belakangan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah menjadi semacam *trend* bagi pengusaha untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Melihat adanya ketidakseimbangan dan ketidakpastian perlindungan terhadap hak-hak buruh/pekerja tersebut, pada tahun 2011 seorang petugas pembaca meter bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi pembaca meter Listrik Indonesia (AP2ML) menggugat ke Mahkamah Konstitusi untuk menguji Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 59, 64, 65, dan 66.

PERTANYAAN PENELITIAN

Penelitian ini akan dibatasi dan difokuskan pada sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?
2. Bagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, apakah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan?

3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-1X/2011?

PENDEKATAN TEORI

Soetjipto Rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.⁴

Hukum ketenagakerjaan seperti yang telah disinggung merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Secara sosial ekonomi posisi pengusaha dan pekerja/buruh sangat bertolak belakang. Hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya diatur oleh hukum, yaitu hukum yang adil.

Masalah keadilan timbul dalam situasi yang oleh John Rawls disebut *Circumstances Of Justice (COJ)* suatu rumusan yang berasal dari David Hume. David Hume menyebut COJ untuk menggambarkan bahwa keadilan baru merupakan keutamaan yang relevan (*relevant virtue*) hanya apabila terjadi kelangkaan dan orang-orang tidak spontan tergerak dalam ikatan emosional untuk mengulurkan bantuan. COJ Rawls adalah objektif COJ yaitu situasi normal konflik klaim dimana kerjasama antar manusia mungkin dan perlu. Masalah keadilan atau ketidakadilan mustahil dibicarakan dalam konteks manusia yang masih dalam status alamiah atau pra sosial.⁵

⁴ Soetjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum Di Indonesia*, (Bandung: Alumni, 1983), hal. 121.

⁵ Agusmidah, *Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, (Disertasi, Medan: SPS USU, 2006), hlm. 132.

Adapun Prinsip-prinsip Keadilan Rawls meliputi:⁶

1. Prinsip kebebasan yang sama.
Setiap orang harus mempunyai hak yang sama atas sistem kebebasan dasar yang sama yang paling luas sesuai dengan sistem kebebasan serupa bagi semua. Keadilan menuntut agar semua orang diakui, dihargai, dan dijamin haknya atas kebebasan secara sama.
2. Prinsip Perbedaan (Difference Principle).
Bahwa ketidaksamaan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga ketidaksamaan tersebut:
 - a. menguntungkan mereka yang paling kurang beruntung; dan
 - b. sesuai dengan tugas dan kedudukan yang terbuka bagi semua di bawah kondisi persamaan kesempatan yang sama.

Selain itu menurut Eggy Sudjana secara umum penyebab lemahnya kondisi pekerja/buruh di Indonesia diantaranya yakni:⁷

1. Lemahnya posisi tawar tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah;
2. Kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan komodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dimana untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier seperti doktrin-doktrin dan perundang-undangan atau kaedah hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

⁶ Hyronimus Rhiti, *Filsafat hukum edisi lengkap : dari klasik ke post modernisme*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011) hal. 246-247.

⁷ Eggy Sudjana, *Nasib Dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, makalah disampaikan pada diskusi Publik Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia yang diselenggarakan Pusat Kajian Ketenagakerjaan Majelis Nasional KAHMI Center, Jakarta, 24 Juni 2005, hlm.2-3.

Bahan Hukum Primer yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 mengenai ketentuan Pasal 59, 64, 65, dan 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, Surat Edaran Direktorat Jenderal pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Putusan Pengadilan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kumpulan artikel/tulisan, jurnal kajian perburuhan dan analisis sosial, makalah-makalah, media internet.

Data yang diperoleh dari wawancara dan studi kepustakaan (library research) atas bahan hukum yang akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

HASIL PENELITIAN/PEMBAHASAN

Perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih.

“Perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/ harta benda antara dua orang atau lebih, yang kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.”⁸

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsoverencome* mempunyai beberapa pengertian. KUHPerdata memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu majikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan

dengan menerima upah.⁹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁰

Selain pengertian normatif di atas, Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹¹ Perjanjian yang demikian itu disebut perjanjian kerja.

Berdasarkan pengertian Perjanjian Kerja di atas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yaitu:¹²

- a. Adanya unsur Pekerjaan (*work*)
- b. Adanya unsur Perintah
- c. Adanya Waktu Tertentu
- d. Adanya upah

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap atau status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Alasan pemerintah melegalkan sistem kerja dengan PKWT adalah untuk menuntaskan masalah pengangguran. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem PKWT baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), diterjemahkan oleh R. Subekti dan Tjitrosudibio, Cet. 8, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1976), Pasal 1601a.

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 14.

¹¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, Edisi Revisi 2003), hlm. 70.

¹² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm. 56.

⁸ M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, (Bandung : Alumni, 1986), hlm. 6.

walaupun dengan batasan-batasan yang tidak terlalu ketat.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal:¹³

1. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pengusaha yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);
2. Aturan tentang pembaruan perjanjian (Pasal 59 ayat (6)) digunakan sebagai dasar untuk terus-menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

Untuk menghindari multitafsir ini maka perlu ditetapkan secara tegas tentang:

- a. Kategori pekerjaan tetap dan tidak tetap;
- b. Kategori pekerjaan inti dan non inti;
- c. Syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT;
- d. Sanksi yang tegas bagi pelanggaran butir-butir di atas.

A. Syarat-syarat PKWT

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Untuk pembuatan perjanjian atau

¹³ Agusmidah, *Op.Cit.*, hlm. 339.

kesepakatan kerja tertentu terdapat persyaratan yang harus dipenuhi yang terdiri dari dua macam syarat, yaitu syarat formil dan syarat materil. Syarat materil diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Syarat-syarat materil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:¹⁴

- a. Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak;
- b. Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan;
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Jangka Waktu PKWT

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang boleh diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diperbaharui untuk satu kali saja karena satu hal tertentu. Perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sama, dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun. Walaupun demikian karena alasan-alasan yang mendesak untuk jenis pekerjaan tertentu dengan seizin Menteri Tenaga Kerja ketentuan tersebut dapat dikesampingkan.¹⁵

C. Berakhirnya PKWT

Sementara mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu terdapat dua kemungkinan yaitu karena:¹⁶

- a. Demi hukum yaitu karena berakhirnya waktu atau objek yang diperjanjikan atau yang disepakati telah lampau.

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Op. Cit.*, Pasal 52 ayat (1).

¹⁵ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 68.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 69.

- b. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.

D. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja

Obyek dari perlindungan ini meliputi:

- 1) Perlindungan pekerja/buruh perempuan
Perlindungan terhadap pekerja/ buruh perempuan berkaitan dengan:
 - a) Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b) Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - d) Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak
Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak

adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau—ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 3) Perlindungan bagi penyandang cacat
Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

c. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan

bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

d. Perlindungan atas Upah

Dampak langsung yang dialami pekerja atas status sebagai pekerja kontrak adalah soal upah. Ada kecenderungan menurunnya besaran upah saat pekerja menjadi pekerja kontrak.¹⁷ Hal ini mengakibatkan diskriminasi upah antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak, walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan sama.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga

¹⁷ Temuan Tim Kajian Akademis USU dalam penelitian lapangan menemukan bahwa pekerja dalam PKWT hanya mendapatkan upah pokok saja yang besarnya tidak melebihi dari UMSP dalam Agusmidah, Op. Cit, hlm. 198.

Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi;
- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.

E. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011.

Outsourcing atau pekerja PKWT ada yang mengatakan sebagai *modern slavery* atau perbudakan modern. Buruh dianggap barang dagangan yang dapat diperjualbelikan. Hal ini dinyatakan oleh ahli hukum Aloysius Uwiyono, beliau mengatakan yang hendak diperkenalkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu, bentuk pertama outsourcing atau PKWT dari sisi pekerjaanya (Pasal 66) dan bentuk kedua adalah outsourcing atau PKWT dari sisi pekerjaannya (Pasal 65). Menurut Aloysius Uwiyono bentuk yang pertama dapat dipandang sebagai *human trafficking* (perdagangan manusia). Hal ini didasarkan pada asumsi dengan adanya perjanjian, dimana perusahaan penyedia jasa menyediakan tenaga kerja dan perusahaan pengguna (user) menyerahkan sejumlah uang, maka seolah-olah terjadi penjualan tenaga kerja. Sedangkan untuk bentuk yang kedua, Uwiyono menyatakan tidak terjadi *human trafficking* (perdagangan manusia). Menurutnya dalam bentuk kedua ini pekerja/buruh masih mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemborong sehingga yang terjadi diantara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemborong hanya terkait pada pemborongan kerja.¹⁸

¹⁸ Aloysius Uwiyono, "Outsourcing Tenaga Kerja Dapat Dianggap Human Trafficking", diakses dari <http://www.hukumonline.com>, terakhir kali diakses tanggal 7 Januari 2016 pukul 15.17 WIB.

Setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tanggal 17 Januari 2012 mengenai ketentuan Pasal 59, 64, 65 dan 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perlindungan bagi hak-hak pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dan biasanya dilakukan dengan sistem outsourcing akan lebih terjamin. Dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut disebutkan bahwa:

Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum tetap sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹⁹

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut kemudian telah ditindaklanjuti oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Surat Edaran Direktorat Jenderal pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tanggal 20 Januari 2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yang pada intinya menyebutkan bahwa:²⁰

"Dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh,

sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka:

1. apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/ perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/ perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/ perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/ perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/ buruh yang objek kerjanya tetap (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/ perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/ perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT)".

Putusan Mahkamah Konstitusi dan surat Edaran dari Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan penjabaran/ pelaksanaan dari ketentuan Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.101/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh. Dalam keputusan Menteri dijelaskan bahwa Perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pemberi pekerjaan harus membuat perjanjian secara tertulis dimana isi perjanjiannya harus memuat hal-hal mengenai:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa;

¹⁹ Popy Nurjanah, *Penerapan PKWT Setelah Putusan MK (1)*, diakses dari <http://popynurjanah.blogspot.co.id/2013/06/penerapan-pkwt-setelah-putusan-mk.html>, terakhir kali diakses tanggal 7 Januari 2016 pukul 08.45 WIB.

²⁰ Direktorat Jenderal pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, *Surat Edaran, Nomor B.31/PHIJSK/I/2012* tanggal 20 Januari 2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

- b. penegasan 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;
- c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan demikian perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang didapatkan dari perusahaan pemborongan/perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya tidak akan hilang, karena dialihkan kepada perusahaan pemborongan/perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sedangkan yang dimaksud dengan “objek kerjanya tetap (sama)” adalah pekerjaan-pekerjaan penunjang yang biasanya ada dalam suatu perusahaan dan dikerjakan/ dilaksanakan secara terus menerus atau dengan kata lain pekerjaannya sama dan biasanya selalu ada dalam suatu perusahaan. Contohnya pekerjaan sebagai office boy, officegirl, security, cleaning service, dll.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pasal 56 ayat (2a) dan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak konsisten dalam mengatur tentang PKWT. Selain itu dalam Pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b UU yang sama juga lemah dalam mengatur tentang PKWT. Hingga akhirnya oleh Mahkamah Konstitusi Pasal tersebut direvisi karena dianggap bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum yang

mengikat.

2. Sesuai Surat Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh, bahwa perjanjian yang dibuat tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari perjanjian kerja tersebut, perusahaan tidak mencantumkan jangka waktu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya. Selain itu pekerja terpaksa menerima PKWT dengan berbagai alasan di antaranya alasan ketidaktahuan dan alasan kebutuhan, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan lainnya mengharuskan pekerjaan tersebut berlaku paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum memberikan perlindungan yang layak. Namun setelah keluar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja yang terikat dalam PKWT mendapat perlindungan yang layak terutama terkait pekerjaan pemborongan yang dialihkan kepada perusahaan lain. Dengan demikian terbukti bahwa putusan MK tersebut sangat berpihak dan memberikan perlindungan hukum yang lebih dan layak kepada pekerja/buruh khususnya yang terikat dalam PKWT.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis akan menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemerintah perlu segera merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama terhadap Pasal 56 ayat (2a) dan Pasal 59 ayat (2) yang dinilai sangat lemah dan inkonsisten serta menimbulkan perbedaan tafsir dalam pengaturan PKWT. Lebih lanjut supaya tidak menimbulkan perbedaan tafsir, maka perlu merevisi Undang-undang tersebut secara komprehensif.
2. Dalam melakukan perjanjian kerja dengan pekerja/buruh khususnya PKWT, perusahaan

dalam membuat perjanjian harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disamping itu pemerintah juga harus lebih aktif dalam mensosialisasikan hak-hak pekerja secara umum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pekerja/buruh dalam membuat perjanjian kerja dengan perusahaan.

3. Seharusnya program perlindungan kerja tertuju kepada yang berhak terutama bagi pekerja/buruh PKWT. Karena selama ini program perlindungan kerja terhadap hak-hak dasar pekerja, keselamatan dan kesehatan pekerja, jaminan sosial tenaga kerja, dan perlindungan atas upah pekerja sebagaimana yang dicanangkan oleh pemerintah tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan. Untuk itu Pemerintah perlu mendorong perusahaan untuk melaksanakan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Harahap, M. Yahya, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1986.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2003.
- Rahardjo, Soetjipto, *Permasalahan Hukum Di Indonesia*, Bandung: Alumni, 1983.
- Rhiti, Hyronimus, *Filsafat hukum edisi lengkap: dari klasik ke post modernisme*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011.
- Sudjana, Eggy, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Jakarta: Renaissance, 2005.
- Soepomo Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1981.

Internet

- Uwiyono, Aloysius, "Outsourcing Tenaga Kerja Dapat Dianggap Human Trafficking", diakses dari <<http://www.hukumonline.com>>.
- Nurjanah, Popy, *Penerapan PKWT Setelah Putusan MK (1)*, diakses dari <<http://popynurjanah.blogspot.co.id/2013/06/penerapan-pkwt-setelah-putusan-mk.html>>.

Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R. Subekti dan Tjitrosudibio, Cet. 8, Jakarta: Pradnya Paramita, 1976.
- Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No. 39 tahun 2003, TLN No. 4279.
- Surat Edaran Direktorat Jenderal pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Jurnal Ilmiah, Makalah, Surat Kabar

- Agusmidah, *Politik Hukum dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Disertasi, Medan: SPS USU, 2006.
- Putra, Muslimin B, *Buruh dalam Proses Penyusunan Kebijakan*, Paper disampaikan pada Workshop Kebijakan Partisipatif Peran Pemuda dalam Proses Penyusunan Peraturan-undangan yang diselenggarakan Komite Advokasi Buruh (KAB) di gedung YLBHI Jakarta, 27 Juni 2005.
- Sudjana Eggy, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, makalah disampaikan pada diskusi Publik Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia yang diselenggarakan Pusat Kajian Ketenagakerjaan Majelis Nasional KAHMI Center, Jakarta, 24 Juni 2005.
- Uwiyono, Aloysius, *Implikasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, Jurnal Hukum Bisnis Vol. 22 No. 5, Jakarta, 2003.