



Hubungan Hukum Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan dengan Manajer PT. Bima Budidaya Mutiara Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima

Saddam¹

¹Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas Muhammadiyah Mataram, Email: saddamalbimawi1@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 13-
Februari-2019
Disetujui: 25-Maret-
2019

Kata Kunci:

hubungan
kontrak
kerja

ABSTRAK

Abstrak: Menurut Undang-Undang No. 13/2003 masa kontrak hanya boleh dilakukan paling lama lima tahun lebih dari itu demi hukum karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Siklus tahunan dalam pembagian kerja di PT. BBM diawali dengan penandatanganan perjanjian kontrak kerja baru tanpa melihat masa kerja, hal ini sudah terjadi dalam 8 (delapan) tahun masa kerja karyawan kontrak. Ini merupakan efek dari pembagian kerja secara bergilir pada karyawan kontrak. Metode dan pendekatan penelitian menggunakan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, dokumentasi, wawancara, dan triangulasi. Analisis data dilakukan dalam tiga tahap yakni reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan setelah adanya Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu pertama dan selanjutnya, disepakati beberapa hal yakni struktur upah, penyelenggaraan hak dan kewajiban para pihak, penerapan sistem bergilir dalam berkerja bagi karyawan kontrak dan mengenai status. Status para karyawan sebagai karyawan kontrak melebihi batas minimum kontrak di mana sudah seharusnya diangkat menjadi karyawan tetap. Perumusan perjanjian kerja tidak melibatkan karyawan secara langsung serta isi KKWT yang memiliki kekuatan hukum yang sama tidak diberikan pada karyawan, peraturan perusahaan yang disahkan oleh pemerintah yang berwajib tidak diberikan pada karyawan serta pemberian jangka waktu yang berbeda dalam sistem bergilir bagi sebagian karyawan kontrak.

Abstract: According to Law No. 13/2003 contract period can only be done for more than five years for the sake of legal contract employees become permanent employees. The annual cycle in the division of work in PT. BBM begins with the signing of a new contractual agreement without looking at the working period, this has occurred in the 8 (eight) years of employment of the contract employee. This is the effect of a rotating working division on contract employees. Methods and approaches to using qualitative research. The data collection methods used are observation, documentation, interviews, and triangulation. Data analysis is done in three stages namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results showed after the first and subsequent employment agreement, agreed to several things namely structure wages, the implementation of rights and obligations of the parties, the application of the rotating system in working for employees contract and about status. Employee Status as a contract employee exceeds the minimum contract limit in which it should be raised as a permanent employee. The formulation of the work agreement is not involved directly and the contents of the KKWT who have the same legal force are not given to the employee, the company's regulations authorized by the authorities are not given to employees and Different timeframes in the rotating system for some contract employees.

A. LATAR BELAKANG

Eksistensi pekerja sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sangat signifikan, karena itu kualitas perlindungan hukum pekerja serta keluarganya harus mendapatkan perhatian dengan seksama. Per-lindungan yang dimaksud untuk menjamin hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan, non diskriminatif dengan tetap memperhatikan perkembangan ke-majuan dunia usaha. Pembangunan nasional dalam rangka pemberdayaan manusia yang mandiri serta berdayaguna harus memperhatikan aspek kesejah-teraan, pemerataan disegala bidang, khususnya mengenai kesempatan kerja

tanpa diskriminasi atau pemberlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.

Sebagaimana diketahui bahwa tujuan pem-bangunan ketenagakerjaan, yaitu:

- Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya[1].

Regulatif sebagai payung hukum bagi pekerja dan pengusaha pada tingkatan filosofis mengandung aspek hak yang bersifat mendasar yang harus diperhatikan oleh masing-masing pihak, seperti non diskriminatif, pengupahan sesuai standar minimum, jaminan sosial tenaga kerja, dan kewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, selain itu memperhatikan asas *no pay no work* (upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan). Suasana keprihatinan akan timbul, jika para pihak kurang memperhatikan hal tersebut. Salah satu dari sekian persoalan yang mewarnai perselisihan para pihak, yakni pekerja dengan pengusaha adanya kebijakan yang memasang sudah tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dan juga hasil kesepakatan bersama antara pekerja atau karyawan dan pihak pemberi kerja, sehingga timbul anggapan sangat merugikan kepentingan para pekerja. Hal ini lebih dikenal dengan perjanjian kerja.

Konstruksi hukum perusahaan dengan karyawan terlihat pada perumusan perjanjian kerja, dengan pola perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja diciptakan sebagai dasar bagi pekerja yang dikualifikasikan sebagai tenaga penunjang (kontrak), di mana konstruksi ini dibuat guna membantu keberadaan pekerja dan perusahaan dalam menjalin hubungan kerja, kegiatan penunjang ini tidak langsung bersentuhan dengan proses produksi serta tidak menghambat proses produksi[2]. Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian [3]. Penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja kepada karyawan dibuat perjanjian secara tertulis atau lisan. Pasal 51 ayat (1) bahwa dalam adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan diharuskan membuat perjanjian kerja, dan untuk perjanjian yang tertulis dipersyaratkan untuk dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan[1]. Tujuannya adalah untuk mengatur hubungan kerja, kontrak kerja bertujuan untuk mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan yang memperkerjakannya sebagaimana yang dinyatakan [4].

Hasil penelitian dan analisis AKATIGA dan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) pada tahun 2010 menunjukkan bukti bahwa asumsi-asumsi positif pasar kerja fleksibel tidak terbukti bahkan menunjukkan kondisi yang sebaliknya. Praktek pasar kerja fleksibel melalui hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* buruh telah menciptakan kondisi kerja yang eksploitatif, diskriminatif, degradatif dan fragmentatif serta efektif untuk melemahkan kekuatan serikat buruh. Praktek kontrak dan *outsourcing* yang semakin meluas memberi dampak yang merugikan bagi buruh yang ditimbulkannya. Sistem kerja fleksibel perlu dipahami karena tidak hanya membawa dampak bagi buruh dan serikatnya, tetapi juga membawa implikasi lebih luas

terhadap permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan dan sosial-ekonomi[5].

PT. Bima Budidaya Mutiara (BBM) yang berada di daerah Nusa Tenggara Barat (NTB) tepatnya di Kabupaten Bima Kecamatan Sanggar Desa Piong, yang telah menunjukkan pemanfaatan tenaga kontrak sebagai pekerja. Artikel ini berangkat dari artikel sebelumnya tentang identifikasi perjanjian kerja karyawan kontrak menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Bima Budidaya Mutiara (BBM). Di mana pemberdayaan karyawan kontrak pada dasarnya dijalankan secara penuh, akan tetapi karyawan yang tergolong dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak sepenuhnya diperkerjakan secara menyeluruh. Hingga kini ada indikasi pemberian pekerjaan secara bergilir tanpa memperhatikan aturan resmi tentang perjanjian kontrak kerja yang berlaku[6].

Berdasarkan hasil pengamatan awal, PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima mengakomodasi karyawan kontrak dari tahun 2005 melalui perekrutan secara langsung oleh perusahaan, dalam pemberdayaan karyawan kontrak pada dasarnya perusahaan menjalankan secara penuh sesuai isi perjanjian kontrak kerjanya, akan tetapi karyawan yang tergolong dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut tidak sepenuhnya diperkerjakan secara menyeluruh. Timbul keresahan karyawan kontrak dengan adanya kebijakan perusahaan dalam mengetengahi adanya perjanjian kontrak kerja dengan jalan memberikan harapan kepada para karyawan dengan iming-iming pemberian pekerjaan secara bergilir tanpa memperhatikan aturan resmi yang berlaku terhadap pemberdayaan karyawan kontrak. Hal inipun tidak secara penuh terjadi dalam siklus pekerjaan akan tetapi kadangkala tenaga kontrak diperkerjakan secara menyeluruh yang tergolong dalam perjanjian kerja yang sama, bahkan kerap kali perusahaan membutuhkan tenaga tambahan dengan mengait pekerja/karyawan harian lepas. Hal demikian terus terjadi dalam siklus tahunan sehingga sudah banyak menuai kecemburuan sosial antar karyawan kontrak yang satu dengan yang lainnya, perselisihan antara pekerja kontrak dengan pihak perusahaan, bahkan menumbuhkan perselisihan dan keresahan karyawan kontrak. Hal demikian sudah terjadi kurang lebih 8 (delapan) tahun masa kerja karyawan kontrak, dan ada kemungkinan sudah melangkahi aturan ketenagakerjaan yang berlaku, lebih-lebih Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan identifikasi lebih dalam tentang hubungan hokum perjanjian kontrak kerja karyawan dengan manejer PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. Tujuan peneliti untuk mengetahui hubungan hukum perjanjian kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan berdasarkan Undang-

undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengujinya dilapangan melalui sebuah penelitian yang kemudian dituang dalam karya ilmiah dalam bentuk skripsi.

B. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian yang Digunakan

Pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi [7]. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah [8].

Berdasarkan definisi diatas, maka peneliti adalah sebagai instrumen kunci, proses dari berbagai langkah selalu dilibatkan peneliti, guna memahami fenomena secara holistik dan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, guna menguraikan hubungan hukum perjanjian kerja karyawan kontrak dengan PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. Dimaksud-kan semata-mata untuk mengidentifikasi tentang perjanjian kerja karyawan kontrak berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Subjek Penelitian

Penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ketempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajar[7]. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai nara sumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif, juga bukan disebut sampel statistik, tatapi sampel teoritis, kerena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling ini merupakan teknik sampel dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (dipertimbangan akan memberikan data yang diperlukan).

Dengan demikian, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah manager dan staf-staf kantor, dan karyawan kontrak PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data atau informasi tentang perjanjian kerja karyawan kontrak baik dari pihak pekerja dan juga pemberi kerja, yang kemudian akan di tinjau berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. PT. Bima Budidaya Mutiara (BBM)

Lokasi penelitian ini dilakukan adalah di PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. PT. Bima Budidaya Mutiara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembudidayaan mutiara. Pada umumnya wilayah kecamatan Sanggar termasuk Desa Piong dan beriklim tropis dengan curah hujan relatif tinggi, musim hujan yang terjadi antara bulan oktober sampai dengan april dengan curah hujan rata-rata 271,5 mm pertahun. Keadaan tanah wilayah kecamatan Sanggar cukup subur karena berada disekitar wilayah lereng gunung Tambora yang pernah meletus pada tahun 1815 silam. Dari itu untuk wilayah daratan kebanyakan dikelola oleh masyarakat sebagai lahan pertanian dan pelepasan hewan ternak sedangkan semua wilayah laut desa Piong dipergunakan oleh PT. BBM untuk pembudidayaan mutiara bahkan mencapai diwilayah laut tanah adat masyarakat Sanggar (So Lenggo dan Moti To'i).

PT. Bima Budidaya Mutiara dominan meng-gunakan wilayah lautan sedangkan wilayah daratan hanya sebagai pemukiman untuk perkantoran dan tempat singgah beberapa karyawan dan petinggi perusahaan. Luas wilayah perusahaan ± 1.664 Ha (1,5 Ha wilayah darat sebagai pemukiman dan kantor perusahaan sedangkan ± 1.663,5 Ha wilayah laut sebagai penopang pembudidayaan mutiara). Batas wilayah PT. BBM yaitu sebelah barat jalan raya lintas Tambora, sebelah utara ladang masyarakat Desa Piong, sebelah timur teluk Saleh, sebelah selatan mata air tampo (tempat pariwisata kecamatan sanggar).

a. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut Struktur Organisasi PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima:

Bagan I Struktur Organisasi Perusahaan



b. Keadaan Demografi Karyawan

Jumlah karyawan PT. BBM Desa Piong dari mengalami perubahan baik yang disebabkan karena kematian, pendatang luar maupun perpindahan dan juga pada pembatasan pekerja pada waktu tertentu oleh pihak perusahaan, sehingga secara grafik kebutuhan perusahaan akan karyawan penunjang seperti karyawan kontrak dan harian lepas sangat bergantung pada kebijakan perusahaan disesuaikan dengan iklim kerja. Secara umum terdapat tiga golongan pekerja di PT. BBM yakni karyawan yang diikat dalam PKWTT atau karyawan tetap, karyawan yang diikat dalam PKWT atau karyawan kontrak dan yang ketiga adalah golongan karyawan harian lepas yang direkrut tanpa ada perjanjian kerja. Jumlah pekerja/karyawan perempuan lebih besar dari jumlah pekerja/karyawan laki-laki, ditunjukkan oleh rasio jenis kelamin (rasio jumlah pekerja/karyawan laki-laki terhadap jumlah pekerja perempuan).

Tabel 1
Jumlah Karyawan Menurut Kelompok Kerja

No	Kelompok Kerja	Frekuensi (Jiwa)	Porsentase
1	PKWTT/ Karyawan Tetap	120	33 %
2	PKWT/ Karyawan Kontrak	100	27 %
3	Harian Lepas	146	40 %

Sumber: Data karyawan menurut kelompok kerja PT. Bima Budidaya Mutiara Desa Piong.

Tabel 2
Jumlah Karyawan Menurut Jenis Kelamin

No	Kelompok Kerja	Laki-laki	Perempuan	Porsentase
1	Karyawan Tetap	55	65	33 %
2	Karyawan Kontrak	44	56	27 %
3	Harian Lepas	56	90	40 %
	Jumlah	155	211	100 %

Sumber: Data karyawan menurut jenis kelamin PT. Bima Budidaya Mutiara Desa Piong.

Karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 155 jiwa dan perempuan berjumlah 211 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa pada mulanya pekerjaan di perusahaan ini memang mengarah pada etos kerja perempuan karena lebih ke cara perawatan dalam pembudidayaan mutiara, namun tidak bisa dipungkiri sebagai penunjang dan tenaga yang tangguh kaum laki-laki tetap dibutuhkan dengan sangat dalam pekerjaan tertentu. Secara rata-rata jumlah karyawan (PKWT, PKWTT dan Harian Lepas) adalah 366 jiwa yang kebanyakan berasal dari masyarakat desa dan kecamatan setempat, namun ada pula yang dari kecamatan sebelah seperti, Sape, Langgudu, Kilo, Sila, bahkan luar daerah seperti Sumbawa, Jawa, Manado juga Papua.

c. Keadaan Ekonomi Karyawan dan Perusahaan

Kehidupan ekonomi merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena masalah ekonomi tidak lain dari pada penjelmaan naluri ingin mempertahankan hidup manusia, dengan jalan bekerja dan berusaha dalam bentuk penyediaan bahan meteril untuk mewujudkan segala kebutuhan hidup dan kehidupan manusia. Demikian pula halnya dengan para karyawan/ pekerja di PT. BBM Desa Piong yang boleh dibilang perkembangan ekonominya mem-baik dan bervariasi setelah beberapa tahun bekerja atau menjadi karyawan diperusahaan ini. Perkembangan ekonomi pekerja/karyawan cenderung bervariasi yaitu sedang dan menengah ke atas (untuk standar orang desa), namun untuk karyawan kontrak masih ada yang tergolong ekonomi menengah kebawah. Begitulah keadaan ekonomi para pekerja/karyawan diperusahaan ini.

Untuk keadaan ekonomi perusahaan, boleh dibilang perusahaan ini adalah perusahaan terbesar dikecamatan Sanggar yang banyak membutuhkan karyawan/pekerja. Perusahaan ini tidak bekerja sendiri akan tetapi bermitra dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang pembudidayaan mutiara hampir diseluruh wilayah Indonesia, dan untuk keadaan ekonomi perusahaan selalu di-dukung oleh pendapatan internal perusahaan juga bantu-membantu dan dorong-mendorong dari perusahaan mitra.

d. Keadaan Agama Karyawan

Kehidupan agama yang harmonis sangat didambakan masyarakat masyarakat pada umumnya, begitu pula di PT. BBM Desa Piong, hal ini terlihat dari tempat peribadatan dan aktivitas para pihak dan pekerja/karyawan perusahaan yang menunjukkan indikasi akan pentingnya agama dalam kehidupan.

Karyawan/pekerja PT. BBM Desa Piong, pada skala rata-rata mayoritas beragama Islam, namun diawal berdirinya perusahaan ada sekitar 6 (enam) orang karyawan asal papua dan manado yang beragama Kristen (katolik dan protesten), lambat laun dari keenam karyawan tersebut menjadi mu'alaf (masuk agama Islam).

Tabel 3
Keadaan Agama Karyawan PT. Bima Budidaya Mutiara (BBM) Desa Piong Kecamatan Sanggar

No	Nama Agama	Jumlah
1	Islam	366
2	Hindu	-
3	Kristen	-
4	Budha	-
	Jumlah	366

Sumber: PT. BBM Desa Piong.

Dari pemaparan di atas semua karyawan/ pekerja di PT. BBM beragama Islam, ditunjukkan dengan

sarana peribadatan yang ada yakni hanya masjid sebagai tempat peribadatan yang ada dalam wilayah perusahaan tersebut.

e. Sarana dan Prasarana Perusahaan

Prasarana yang ada di PT. BBM Desa Piong seperti prasarana transportasi darat berupa jalan desa lintas tambora (diaspal). Kemudian jalan antar desa/kecamatan yang panjangnya 6 km berupa jalan aspal. Ada juga prasarana transportasi berupa 1 (satu) buah jembatan kayu besi dan beton yang menghubungkan wilayah darat dan laut sebagai akses jalan karyawan/pekerja dalam bekerja, juga 65 rakit sebagai tempat singgah karyawan ditengah laut ketika pengecekan pembudidayaan. Sarana transportasi yang ada di PT. BBM Desa Piong berupa 15 (lima belas) unit Spit Boat, 3 (tiga) unit Truk (dua untuk transportasi karyawan/pekerja), dan 1 (satu) unit Kijang/Hilak, dan kamar tidur bagi karyawan tetap yang berasal dari luar daerah.

1) Sarana Komunikasi

Sarana komunikasi yang dimiliki PT. BBM seperti 8 (delapan) paket TV dan parabola serta 1 (satu) unit telepon kantor.

2) Prasarana Air Bersih

Prasarana air bersih yang dimiliki PT. BBM Desa Piong berupa mesin pompa air yang sumber airnya ada 2 (dua), pertama dari sumber mata air Tampiro, kedua dari sumber air sumur bor.

3) Sarana Peribadatan

Sarana peribadatan yang dimiliki PT. BBM Desa Piong hanya ada 1 (satu) masjid karena memang semua karyawan/pekerja dan pihak perusahaan beragama Islam.

4) Prasarana Kesehatan

Sarana dan prasarana kesehatan PT. BBM Desa Piong digunakan langsung polindes, puskesmas dan rumah sakit terdekat, dengan semua pembiayaan untuk karyawan tetap dan kontrak beserta keluarga ditanggung oleh perusahaan (Jamsostek).

5) Sarana Penerangan

Sebagai sarana penerangan, karena perusahaan ini 24 (dua puluh empat) jam membutuhkan listrik baik disektor penerangan untuk karyawan dan pihak perusahaan juga penunjang untuk perkembangan budidaya siput/ mutiara, maka pada umumnya digunakan listrik dari PLN (Perusahaan Listrik Negara), namun untuk menjaga kemungkinan pemadaman listrik PLN (Perusahaan Listrik Negara) sewaktu-waktu, disediakan 2 (dua) unit mesin pembangkit listrik.

4. Metode Pengumpulan Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik berupa fakta ataupun Untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan 4 (empat) tehnik pengumpulan data, yaitu metode

observasi, metode wawancara, metode dokumentasi dan metode triangulasi[9].

a. Metode Observasi

Observasi adalah tehnik pengumpulan data dengan cara pengamatan didasarkan atas pengalaman secara langsung (melihat atau mengamati sendiri). Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian [10]. Observasi adalah partisipan (peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati sebagai sumber data), sehingga sumber data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna setiap perilaku yang tampak[11].

Observasi dibutuhkan untuk memahami proses terjadinya gejala-gejala yang timbul dalam konteks penelitian. Observasi dilakukan terhadap subjek, perilaku subjek dengan peneliti, dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan. Hal ini sejalan dengan pendapat [9] bahwa observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kedalam suatu skala bertingkat.

Menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen, format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkahlaku yang digambarkan akan terjadi.

Jadi, metode observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian dilapangan. Dengan demikian dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung terhadap keberadaan karyawan kontrak dan perjanjian kontrak kerjanya di PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima tahun 2013, dengan mengamati secara langsung peristiwa/gejala yang timbul pada karyawan kontrak dan pihak perusahaan.

Metode observasi digunakan untuk memperoleh data secara langsung tentang perjanjian kerja karyawan kontrak, dengan cara peneliti langsung berada dilapangan dan mengungkap masalah yang sebenarnya terjadi dilokasi penelitian, menambah wawasan konsepsional yang bersifat empiris, memperoleh data-data baru dan memperdalam pengamatan. Dengan kata lain observasi adalah cara yang digunakan untuk melihat secara langsung keadaan objek ataupun lokasi penelitian.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah salah satu teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara berdialog atau menanyakan sesuatu tertentu dengan maksud tertentu pula.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu [8]. Lebih lanjut, dalam

[10]dijelaskan bahwa wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang yang menjadi informan atau responden. Caranya adalah dengan bercakap-cakap secara tatap muka.

Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Proses wawancara dengan menggunakan pedoman umum wawancara, interview dilengkapi pedoman wawancara yang sangat umum, serta mencantumkan isu-isu yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan, bahkan mungkin tidak terbentuk pertanyaan yang eksplisit [10].

Pedoman wawancara tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Tentu saja kreativitas pewawancara sangat diperlukan, bahkan hasil wawancara dengan jenis pedoman ini lebih banyak tergantung dari pewawancara. Pewawancara sebagai pengemudi jawaban responden. Jenis penelitian ini cocok untuk penelitian kasus [9].

Pedoman wawancara terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang disusun secara ter-perinci sehingga menyerupai *check-list*.

Berdasarkan definisi di atas, maka *interview* atau wawancara adalah suatu cara pengambilan atau pengumpulan data dengan cara bertemu secara langsung (bertatap muka) guna melakukan dialog tertentu untuk memperoleh data tertentu dari objek yang diteliti. Sedangkan pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara tidak terstruktur, hal ini sesuai dengan pendapat Patton dalam [10]dalam proses wawancara dengan menggunakan pedoman umum wawancara, interview dilengkapi pedoman wawancara yang sangat umum, serta mencantumkan isu-isu yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan, bahkan mungkin tidak terbentuk pertanyaan yang eksplisit.

Dengan demikian, wawancara dalam penelitian ini akan dilakukan kepada karyawan kontrak dan juga pada pihak PT. BBM Desa Piong. Dengan metode wawancara diharapkan dapat memperoleh data tentang lama/tidaknya karyawan kontrak bekerja dalam kurun waktu perjanjian kerjanya (eksistensi perjanjian kontrak kerja dalam pemberdayaan karyawan kontrak) serta hal apa yang dilakukan manager perusahaan untuk mengatasi berbagai keresahan karyawan terhadap perjanjian kontrak kerja tersebut.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Metode dokumenter ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber nonmanusia[10]. *Record* dan Dokumen sebagai berikut: *Record* adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seorang atau lembaga untuk keperluan pengujian

suatu peristiwa atau menyajikan akunting. Dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film. [8].

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk me ngumpulkan arsip-arsip, catatan secara tertulis tentang tindakan, pengalaman dan rangkaian peristiwa yang dianggap penting dan berguna.

Dokumen dan *Record* digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong. Berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian. Keduanya berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks. *Record* relatif murah dan tidak sukar diperoleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan. Keduanya tidak relatif sehingga sukar ditemukan dengan teknik kajian isi.

Kaitanya dengan penelitian ini pengumpulan dokumen-dokumen sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal, dengan demikian metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data, arsip-arsip, dan catatan-catatan tertulis tentang perjanjian kerja karyawan kontrak di PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima.

d. Metode Triangulasi

Triangulasi diartikan sebagai tehnik pen gumpulan data yang bersifat mengabungkan dari berbagai tehnik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada [7]. Dalam buku metode penelitian kualitatif dijelaskan bahwa metode triangulasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan berbagai sumber data, seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda[10].

Nilai dari tehnik pengumpulan data dengan triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh meluas, tidak konsisten atau kontradiksi[7]. Oleh karena itu dengan menggunakan tehnik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti.

Berdasarkan definisi ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa metode triangulasi adalah metode yang digunakan untuk pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber dan teknik yang sama atau mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pen-gumpulan data dan berbagai sumber data.

Hal ini sejalan dengan pendapat dibawah ini bahwa triangulasi ada dua macam yakni triangulasi teknik dan triangulasi sumber: *Trangulasi* teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang

sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber data yang berbeda-beda dengan teknik yang sama[7].

Dengan demikian, metode triangulasi di-gunakan untuk memperoleh data tentang perjanjian kerja karyawan kontrak di PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. Dalam pengumpulan data menggunakan metode triangulasi digunakan dua macam metode triangulasi yakni triangulasi teknik dan triangulasi sumber, metode ini digunakan untuk memperoleh data dari karyawan kontrak, supervisor dan juga pada pihak PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima.

5. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Sebagaimana diketahui bahwa jenis data itu dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu: Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar[7].

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data kualitatif karena data dalam penelitian ini berbentuk kalimat, kata ataupun gambar dan simbol yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah informan atau subjek dan benda serta situasi lingkungan secara keseluruhan dari mana data-data yang relevan untuk terjawab masalah penelitian ini. Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh [9]. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain [8].

Ada tiga macam sumber data di dalam penelitian ini yaitu:

1) data primer

Data primer merupakan “data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti atau data yang diperoleh langsung pada waktu mengadakan penelitian yaitu dilapangan yang informasinya berasal dari reponden dan informan”.

2) data sekunder

Data sekunder yaitu “merupakan sumber data yang sudah dalam bentuk jadi, berupa dokumen, arsip-arsip, publikasi dan artikel mengenai masalah yang diteliti”.

3) data tersier

Data tersier yaitu data yang merupakan data kepustakaan dan gabungan dari data primer dan sekunder[12].

Dengan demikian sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil wawancara berdasarkan pedoman wawancara, data sekunder berupa dokumen-dokumen, catatan-catatan yang ada hubungannya dengan penelitian di PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima.

6. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar[10]. Di dalam menganalisis data, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan suatu masalah dengan kata-kata biasa, atau simbol dan berusaha menganalisis data secara sistematis serta dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan[9].

Berdasarkan hal di atas, analisis data itu dilakukan dalam suatu proses. Proses berarti pelaksanaannya mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dikerjakan secara intensif, yaitu sesudah meninggalkan lapangan. Dengan demikian analisis data kualitatif dilakukan melalui tiga tahap menurut [13] sebagai berikut:

a) Reduksi Data

Merupakan suatu bentuk analisis yang menanyakan, menggolongkan, mengarahkan membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan final dapat ditarik.

b) Penyajian Data

Alur yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Penyajian data adalah kesimpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c) Menarik Kesimpulan

Kegiatan ketiga adalah menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan dilakukan reduksi data dan penyajian data. Penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

7. Pengujian Keabsahan Data

Keabsahan data adalah suatu rangkaian yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk membuktikan data yang diperoleh berdasarkan hal yang sebenarnya dan kredibilitas data itu sendiri bertujuan untuk membuktikan apa yang diamati oleh peneliti yang sesuai dengan kenyataan. Rangkaian ini sangat perlu dilakukan karena secara langsung sebagai langkah dalam menguji benar/tidaknya data yang diperoleh.

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu.

Ada 4 (empat) kriteria yang digunakan, yaitu:

- 1) Derajat kepercayaan (credibility). Yang utama dalam penelitian dan meliputi: (1) memperpanjang waktu penelitian. Agar dapat melakukan *check and recheck* data secara optimal. Sehingga data yang diharapkan benar-benar tidak diragukan lagi. (2) triangulasi data. (3) mendiskusikan, teknik ini dilakukan dengan cara mengekspos dalam bentuk diskusi analiti dengan teman sejawat.
- 2) Keteralihan (*transferability*). Keabsahan data akan ditinjau dan dinilai oleh pembaca dalam arti apakah

dapat memahami konteks penelitian tersebut, terpenuhi.

- 3) Kebergantungan (*dependability*), kriteria untuk memulai apakah proses penelitian bermutu atau tidak. Hal ini dilakukan oleh auditor independent (pembimbing untuk mengkaji kegiatan penelitian, sudahkah dilakukan dengan prosedur yang seharusnya).
- 4) Kepastian (*convirmability*). Keabsahan data penelitian tersebut selanjutnya peneliti konsultasikan kepada pembimbing, apakah berupa instrument, data yang terkumpul, serta analisis data sehingga setiap tahap merupakan jaminan data memperoleh keabsahannya[7].

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat dengan mengkaji sub-sub tentang perjanjian kerja karyawan kontrak.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa PT. BBM Desa Piong memberdayakan karyawan kontrak sebagai tenaga penunjang dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, pemberdayaan karyawan kontrak di-perusahaan ini awalnya secara penuh dan menyeluruh, untuk beberapa tahun belakangan ini pemberdayaan karyawan kontrak sangat bergantung pada volume ada/tidaknya pekerjaan, sehingga ada kecenderungan pihak perusahaan tidak memperhatikan prosedur dalam tata kontrak berdasarkan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Sejumlah 100 jiwa pekerja/ karyawan kontrak di perusahaan ini awalnya diperkerjakan secara menyeluruh, sewaktu-waktu perusahaan hanya memperkerjakan $\frac{1}{2}$ dari jumlah karyawan kontrak dengan cara bergilir dan terkadang perusahaan sama sekali tidak memperkerjakanya.

Hubungan hukum perjanjian kontrak kerja antara karyawan dengan manager perusahaan berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mulai ada secara hukum ketika terjadi perjanjian kontrak kerja secara tertulis pertama dan perjanjian kontrak kerja selanjutnya yang kemudian dimuat dalam Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT). Perjanjian kerja inilah yang melahirkan hubungan hukum yang kuat antara kedua belah pihak, hal ini berdasarkan Pasal 50 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian hubungan hukum yang berangkat dari hubungan kerja lahir berdasarkan perjanjian kerja atau dengan adanya KKWT, sehingga masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang secara hukum harus dilaksanakan, selama waktu kesepakatan kerja berlangsung dan akibat yang timbul dari itu dengan memperhatikan aturan resmi yang berlaku.

Sebagai contoh, salah satu isi KKWT karyawan yang dikontrak sejak 2005, No. 303/ HRD/ KKWT/ X/ 2013 di PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten

Bima, dalam isi KKWT tersebut memuat: (a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha (b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh (c) uraian pekerjaan dan status (d) gaji/ upah (e) jam kerja (f) upah lembur/over time, bonus dan hak cuti (g) jangka waktu kesepakatan (h) mangkir (i) berakhirnya kesepakatan (j) status keluarga (k) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat (l) tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja, dan (m) penutup. Melihat KKWT tersebut yang merupakan manifestasi dari bentuk dan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima, jika mengacu pada bunyi Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 secara bentuk dan isi ada beberapa poin yang tidak dicantumkan oleh pihak perusahaan yakni tentang besarnya upah dan cara pembayarannya serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh, menurut beberapa informan gaji/upah diterima secara langsung dari perusahaan oleh para pekerja perbulanya dalam bentuk uang dengan jumlah gaji Rp. 43.000 (empat puluh tiga ribu rupiah) perhari dikalikan jumlah hari kerja, sedangkan yang menjadi hak dan kewajiban para pekerja dan perusahaan tidak diuraikan dalam perjanjian kerja ini.

Untuk jumlah gaji yang penghitungannya dilakikan jumlah hari kerja, jika para karyawan mampu berkerja penuh 26 hari diluar hari libur dalam satu bulan maka gaji karyawan terhitung sudah memenuhi standar sesuai Upah Minimum Provinsi/UMP 2013 (Rp. 1.100.000). Mengacu pada gaji karyawan perharinya dan penentuan jumlah gaji oleh perusahaan berdasarkan jumlah hari kerja, maka jika karyawan mampu bekerja selama 26 hari dalam setiap bulanya dilakikan 4.3000 Rupiah maka gaji karyawan terhitung Rp. 1.118.000. Dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 hal yang ditekankan adalah pada skala besarnya upah dan cara pembayarannya serta pada syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, dimana penekanan pada poin ini dalam penyelenggaraanya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian mengacu pada Kesepaka-tan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) pertama dan selanjutnya, maka hubungan hukum tersebut timbul menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan dari adanya KKWT pertama dan selanjutnya dalam kurun waktu dan siklus kerja para karyawan kontrak. Dalam penelitian ini peneliti mengamati dari peristiwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah diberlakukan/diundangkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada tanggal 25 Maret 2003.

2. Hubungan Hukum yang Disepakati

Sebagaimana yang termuat dalam isi KKWT di PT. Bima Budiadaya Mutiara (BBM) Desa Piong, uraian hubungan hukum yang disepakati dikaji berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1. Status dalam berkerja
2. Struktur upah/gaji
3. Hak dan kewajiban masing-masing pihak/ para pihak
4. Sistem bergilir dalam berkerja.

3. Pelaksanaan Hubungan Hukum yang Disepakati

Pelaksanaan hubungan hukum yang disepakati di PT. BBM Desa Piong dikaji berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

a) Status dalam Berkerja

Sebagaimana hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti bahwa perekrutan karyawan kontrak diperusahaan ini dilakukan secara langsung oleh perusahaan. Perekrutan karyawan kontrak ini sudah terjadi sejak Januari 2005, dimana pada momen ini terjadi kesepakatan kerja pertama antara kedua belah pihak. Dengan demikian karyawan sudah berstatus sebagai pekerja kontrak dari timbulnya kesepakatan kerja pertama sejak Januari 2005 tersebut. Jadi, lama karyawan berstatus kontrak sudah mencapai 8,5 (delapan koma lima) tahun.

Ketentuan tentang masa kerja atau jangka waktu dalam berkerja bagi karyawan dengan status pekerja kontrak kemudian diatur dalam Pasal 59 ayat (4) [1] yang berbunyi: "Perjanjian kerja waktu tertentu 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". Selanjutnya perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbarui sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 ayat (6) [1] yang berbunyi: "Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun". Berdasarkan bunyi pasal tersebut waktu kontrak hanya boleh dan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun masa kerja terhitung dari perjanjian kontrak kerja awal, setelah itu perusahaan harus menentukan apakah mencukupkan masa kontrak atau memperkerjakan karyawan dengan catatan mengangkat karyawan dengan status karyawan/ pekerja tetap.

Kenyataannya karyawan berkerja dengan status pekerja kontrak di PT. BBM Desa Piong sudah mencapai 8,5 (delapan koma lima) tahun terhitung sejak Januari 2005 hingga sekarang, tanpa ada perubahan status yang disandanginya. Dalam

pemberdayaan karyawan kontrak pada dasarnya perusahaan menjalankan secara penuh sesuai isi perjanjian kerja, akan tetapi perusahaan kurang memperhatikan tata kontrak sehingga status para karyawan tetap menjadi pekerja kontrak meskipun batas minimum dalam kontrak tersebut sudah terlewati. Hal ini terjadi karena minimnya pengetahuan karyawan kontrak akan aturan tentang ketenagakerjaan.

Menurut pihak manajemen perusahaan status para karyawan sebagai pekerja kontrak yang terlalu lama ini murni terjadi karena pertimbangan pihak perusahaan akan kondisi pendapatan perusahaan yang secara langsung akan berpengaruh jika dilakukan pengangkatan para pekerja kontrak menjadi karyawan tetap. Faktor alam menjadi pengaruh utama pada iklim kerja sehingga dimungkinkan jika dilakukan pengangkatan karya-wan kontrak menjadi pekerja tetap maka akan timbul kelebihan tenaga kerja pada sejumlah pekerjaan, sehingga secara langsung akan me-nimbulkan pemborosan tenaga kerja, mengingat kondisi ada/tidaknya pekerjaan diperusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor alam.

Dengan demikian menurut peneliti status karyawan sebagai pekerja kontrak di PT. BBM Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima sudah melampaui batas minimum dalam kontrak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 ayat (4) dan (6)[1]. Hal ini menunjukkan secara hukum status para karyawan tersebut bukan lagi sebagai pekerja kontrak melainkan berstatus pekerja tetap.

b) Struktur Upah/Gaji

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti bahwa besarnya upah para pekerja kontrak adalah Rp. 4.300 (empat puluh tiga ribu rupiah) perhari dikalikan jumlah hari kerja, pasalnya penghitungan gaji hanya pada hari kerja sedangkan yang diluar hari kerja karena berhalangan dan waktu istirahat kerja tidak dikalkulasikan sebagai jumlah hari untuk penghitungan gaji. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan ini pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, diantara kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh tersebut adalah upah berdasarkan upah minimum yang distandarkan pada upah minimum provinsi (UMP), upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kagiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

PT. BBM Desa Piong melaksanakan struktur pengupahan dengan berdasarkan pada skala jumlah hari kerja sedangkan untuk hal-hal lain yang diluar hari kerja tidak diperhitungkan sebagai hari untuk pengkalkulasian jumlah upah. Mengacu pada Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat 1,1 juta rupiah perbulannya dan dikaitkan dengan cara penghitungan upah diperusahaan, maka upah perharinya Rp. 43.000 dikalikan jumlah hari kerja karyawan perbulannya secara penuh mencapai Rp. 1.118.000 dan sudah mencapai standar upah minimum provinsi Nusa Tenggara Barat, jika kondisi hari kerja karyawan perbulannya 26 hari. Jika berbalik karena karyawan sakit, berhalangan dan hari-hari libur umum maka jumlah gaji karyawan kurang dari standar upah minimum provinsi.

Tentang hal di atas telah dijelaskan dalam Pasal 88[1]. Dengan demikian ada beberapa poin yang menjadi hak para pekerja yang diabaikan oleh perusahaan jika mengacu pada pasal tersebut diantaranya adalah.

1) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti bahwa PT. BBM Desa Piong hanya mengkalkulasikan pengupahan berdasarkan jumlah hari kerja, sedangkan hari-hari lain yang diluar hari kerja baik itu karena berhalangan (sakit atau istri melahirkan) tidak dijadikan sebagai hari untuk penghitungan gaji/upah. Ketentuan mengenai upah yang dibayarkan kepada karyawan sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan diatur dalam Pasal 93 ayat (3) [1]dimana untuk 4 (empat) bulan pertama dibayar 100 % dari upah, 4 (empat) bulan kedua dibayar 75 % dari upah, 4 (empat) bulan ketiga dibayar 50 % dari upah, dan untuk 4 (empat) bulan selanjutnya dibayar 25 % dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pihak pemberi kerja.

Menurut pihak manajemen perusahaan, alasan utama mengenai upah yang tidak dibayarkan kepada karyawan sakit adalah karena hal ini sudah terjadi menurut kebiasaan sejak awal berdirinya perusahaan. Pasalnya dalam catatan gaji karyawan terkategori dalam struktur pengupahan pekerja harian lepas, lagi pula menurut pihak manajemen perusahaan buruh yang sakit jansosteknya berjalan dengan baik, hal gaji pastinya bergantung pada hari dimana karyawan tersebut masuk kerja.

Dengan demikian menurut peneliti hari dimana tidak masuk kerja karena berhalangan (sakit) semestinya dikalkulasikan sebagai jumlah hari dalam pengkalkulasian jumlah upah jika mengacu pada aturan tersebut. Hal menurut kebiasaan harusnya tidak mengesampingkan aturan yang ada karena kebiasaan biasanya timbul apabila hal tersebut tidak diatur dalam Undang-undang atau

hukum. Lahirnya ketentuan menurut kebiasaan memang atas dasar pengaturan dalam internal perusahaan yang timbul dari adanya kesepakatan diawal berdirinya perusahaan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan kebiasaan yang bukan merupakan budaya tersebut dihapuskan seiring dengan adanya ketentuan yang mengatur tentang hal tersebut.

2) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya

Selanjutnya adalah upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, sebagaimana hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti bahwa ketika para pekerja ada acara keluarga, menikah, menikahkan, menjalankan kewajiban Negara atau menjalankan ibadah, hari-hari tersebut tidak dikalkulasikan sebagai hari untuk penghitungan gaji. Padahal upah dibayarkan pada karyawan yang tidak masuk kerja karena karyawan/pekerja menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anak, istri melahirkan atau keguguran kandungan, anggota keluarga meninggal dunia jelas-jelas diatur dalam Pasal 93 ayat (4)[1]. Dalam ketentuan tersebut upah yang dibayarkan kepada karyawan yang tidak masuk kerja karena karyawan/pekerja menikah selama 3 (tiga) hari, menikahkan 2 (dua) hari, mengkhitan 2 (dua) hari, membaptiskan anaknya dibayar 2 (dua) hari, istri melahirkan atau keguguran kandungan dibayar selama 2 (dua) hari, dan suami/istri, orang tua/ mertua atau anak atau menantu meninggal dunia dibayar selama 2 (dua) hari, serta anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia dibayar untuk selama 1 (satu) hari. Demikian juga jika karyawan melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara dan Agama.

Menurut pihak manajemen perusahaan, alasan utama mengenai upah yang tidak dibayarkan kepada karyawan karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya karena hal ini sudah terjadi menurut kebiasaan sejak awal berdirinya perusahaan. Pasalnya dalam catatan gaji karyawan terkategori dalam struktur pengupahan pekerja harian lepas, hal gaji pastinya bergantung pada hari dimana karyawan tersebut masuk kerja.

Berdasarkan hal diatas menurut peneliti upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya secara normatif harus dibayarkan perusahaan berdasar pada ketentuan hari yang distandarkan perusahaan. Kebiasaan sudah tidak berpengaruh ketika hal tersebut diatur dengan jelas dalam Undang-undang, mengingat kebiasaan tersebut hanya kebiasaan yang dibiasakan.

3) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Selanjutnya adalah upah karena menjalankan hak waktu istirahat, hal inipun terjadi pada karyawan kontrak ketika mereka izin istirahat berdasarkan hak waktu istirahat yang diberikan. Hak waktu istirahat ini tidak dikalkulasikan sebagai jumlah hari untuk penghitungan gaji/upah. Dalam Pasal 93 ayat (2) huruf g [1] dikatakan pengusaha wajib membayar upah apabila karyawan melaksanakan hak waktu istirahatnya.

Hal yang sama diungkapkan pihak manajemen perusahaan alasan utama mengenai upah yang tidak dibayarkan kepada karyawan karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya karena hal ini sudah terjadi menurut kebiasaan sejak awal berdirinya perusahaan. Pasalnya dalam catatan gaji karyawan terkategori dalam struktur pengupahan pekerja harian lepas, hal gaji pastinya bergantung pada hari dimana karyawan tersebut masuk kerja.

Dengan demikian menurut peneliti upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya harusnya diperhatikan oleh perusahaan. Waktu istirahat merupakan hak para karyawan setelah berkerja berturut-turut menurut ketentuan, sehingga menimbulkan hak waktu istirahat. Sudah seharusnya perusahaan mengkalkulasikan hari dalam hak waktu istirahat tersebut sebagai hari kerja.

c) Hak dan Kewajiban Para Pihak

Penyelenggaraan hak dan kewajiban masing-masing pihak merupakan efek dari pada adanya KKWT, akibat hukum ini mengharuskan masing-masing pihak menjalankan apa yang menjadi kewajiban dan memenuhi yang menjadi hak pihak lain. Ini adalah hal pertama yang timbul ketika terjadi subordinasi (hubungan atasan dan bawahan) atau dengan adanya kesepakatan kerja, dimana masing masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dijalankan secara hukum ketenagakerjaan. Hal diatas didasarkan pada teori Van Dunne, yang tidak hanya mengkaji kontrak pada tahap kontraktual semata-mata, tetapi juga harus diperhatikan perbuatan sebelumnya. Perbuatan sebelumnya mencakup tahap *pracontraktual* dan *post kontraktual*. *Pracontraktual* merupakan tahap penawaran dan penerimaan, sedangkan *post kontraktual* adalah pelaksanaan perjanjian.

Biasanya yang menjadi hak pihak pemberi kerja adalah mendapatkan jasa tenaga dari pihak kedua untuk melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan yang diperjanjikan berdasarkan aturan yang berlaku. Sedangkan untuk kewajiban pihak pertama/perusahaan adalah menjalankan aspek-aspek yang termuat dan yang harus ada dalam isi KKWT berdasar pada aturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku, dalam hal ini adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karyawan/pekerja adalah pihak yang melaksanakan pekerjaan

berdasarkan perintah dari pihak pemberi kerja. Dengan demikian secara langsung karyawan memiliki kewajiban melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan berdasarkan perintah dan arahan dari pemberi kerja ketika terjadi subordinasi. Sebaliknya yang menjadi hak pekerja adalah pada kewajiban pemberi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di PT. BBM Desa Piong serta kaitanya dengan hak dan kewajiban para pihak yang timbul dari adanya KKWT tersebut adalah.

1) Mengadakan kesepakatan kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam proses pengadaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan merumuskan secara sepihak perjanjian kerja tersebut, kemudian diberikan untuk dibaca dan dipahami oleh para pekerja sebelum ditandatangani. Padahal jelas-jelas dikatakan dalam Pasal 54 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengharuskan perjanjian kerja yang mempunyai kekuatan hukum yang sama dipegang oleh masing-masing pihak (pekerja/buruh dan pengusaha) dan dibuat secara bersama.

Kenyataan lapangan yang peneliti dapatkan bahwa dalam perumusan Perjanjian Kerja karyawan tidak dilibatkan secara langsung oleh perusahaan, melainkan karyawan hanya diberikan kesempatan untuk membaca dan memahami isi perjanjian kerja yang sudah jadi, lalu disertakan untuk ditandatangani setelah itu berkas yang ditandatangani diserahkan kembali kepihak perusahaan. Hal diatas terus terjadi dalam siklus peristiwa kesepakatan kerja diperusahaan dimana hasil kesepakatan kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama tersebut diarsipkan oleh perusahaan tanpa diberikakan pada pekerja kontrak.

Menurut pihak perusahaan, hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan akan perlunya mengikuti proses dan penetapan perjanjian kerja serta memegang isi perjanjian kerja yang ditetapkan. Pada intinya karyawan menginginkan prosesnya seperti ini tanpa harus melibatkan mereka, yang mereka inginkan hanya berkerja dan mendapatkan upah. Biasanya yang wajib para karyawan ingin tahu hanya jangka waktu mereka dalam berkerja dan kalkulasi upah yang akan terhitung.

Dengan demikian menurut peneliti hal tersebut bukan sepenuhnya kesalahan perusahaan melainkan kurangnya kesadaran para karyawan kontrak akan perlunya mengikuti proses dan penetapan perjanjian kerja serta memegang isi kesepakatan kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama.

2) Merumuskan peraturan perusahaan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, proses perumusan peraturan perusahaan di PT. BBM Desa Piong tidak melibatkan karyawan secara

menyeluruh, yang dilibatkan hanya tiga orang perwakilan karyawan/pekerja. Umumnya karyawan yang terlibat dalam perumusan peraturan perusahaan tidak mengambil andil dalam pembahasan peraturan perusahaan tersebut, melainkan hanya membaca dan memahami setelah dirumuskan oleh pihak perusahaan, setelah itu apabila perwakilan karyawan menyetujui isi peraturan perusahaan maka disertakan untuk ditandatangani. Setelah peraturan perusahaan tersebut terumus dan disahkan oleh pejabat yang berwajib perusahaan mengarsipkan peraturan perusahaan tersebut tanpa diberikan pada karyawan. Secara umum dalam setiap siklus perumusan dan pengesahan ulang peraturan perusahaan perwakilan karyawan sepakat dengan isi peraturan perusahaan tersebut, sehingga secara normatif peraturan perusahaan ini memang terlihat hasil kerja dan rumusan antara karyawan dan pihak perusahaan.

Hal ini terjadi karena kesibukan pihak perusahaan juga para pekerja dalam mengfungsikan posisi masing-masing, sehingga tata proses perumusan dan pengesahan ulang peraturan perusahaan kurang diperhatikan. Ini menunjukkan bentuk ketidakpedulian para pihak akan perlunya membahas dan menelaah dengan baik tujuan dari perlunya membahas dan merumuskan secara seksama peraturan perusahaan. Dilibatkannya tiga orang perwakilan karyawan dimaksudkan agar tiga orang perwakilan tersebut mengsosialisasikan pada karyawan yang lain, tetapi nyatanya tidak pernah ada sosialisasi lagi pula ini bukan merupakan tugas para karyawan. Dalam hal ini harusnya pihak perusahaan lebih aktif dalam mengajak karyawan untuk membahas dan merumuskan secara seksama peraturan perusahaan agar tercapai tujuan utama dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Suasana harmonis dalam berkerja itu akan timbul jika masing-masing pihak memahami aturan dalam suatu perusahaan yang sebelumnya dirumuskan secara seksama. Sehingga jelas semua hal yang terkandung dalam peraturan perusahaan, yakni hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Jika tiba waktu untuk pengesahan ulang akan dimungkinkan ada perubahan dalam item apabila dalam pelaksanaannya salah satu pihak merasakan kejanggalan, juga untuk menciptakan transparansi dalam dunia ketenagakerjaan scup perusahaan. Rasa butuh akan peraturan perusahaan timbul dibenak para karyawan setelah terjadi permasalahan belakangan ini. Pasalnya peraturan perusahaan tersebut tidak diberikan oleh pihak perusahaan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti

kepada para karyawan selama masa kerja karyawan kontrak.

d) Sistem Bergilir dalam Berkerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, dalam menyeimbangkan pemberdayaan karyawan kontrak, PT. BBM Desa Piong menerapkan sistem bergilir dalam berkerja. Pada pola pembagian jangka waktu dalam berkerja bagi karyawan kontrak dengan sistem bergilir ini, karyawan kontrak dibagi dalam dua kelompok kerja, dan diperkerjakan secara bergilir diperusahaan. Segolongan pekerja kontrak yang dibilang pada pola pemberian kerja secara bergilir untuk karyawan kontrak pada perusahaan ini kadang ada yang bekerja hanya 2 (dua) atau 3 (tiga) bulan setelah itu dipanggil lagi segolongan pekerja kontrak lain kemudian diperkerjakan dalam jangka waktu yang lebih dari waktu yang diberikan untuk sekelompok pekerja kontrak sebelumnya. Hal ini sudah terjadi untuk 2 (dua) tahun akhir-akhir ini dan sempat menjadi bumerang berkepanjangan yang diperbincangkan oleh para pekerja. Melihat pembagian jangka waktu yang berbeda dalam berkerja pada penerapan sistem bergilir sudah terjadi dalam kurun waktu dua tahun akhir-akhir ini, secara langsung pihak perusahaan melanggar asas penerapan dan kesepakatan dalam sistem bergilir yakni bagaimana menyeimbangkan kondisi pekerjaan dengan para karyawan agar tercipta keadilan dalam memberikan pekerjaan pada karyawan kontrak dan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja.

Kebijakan perusahaan bukan semata-mata karena mencari untung-untungan atau kesan perusahaan tidak adil dalam memberdayakan karyawan kontrak, akan tetapi iklim kerja bergantung juga pada faktor alam. Faktor alam menjadi alasan utama perusahaan menerapkan sistem bergilir dalam berkerja untuk karyawan kontrak. Yang patut digaris bawahi adalah pada jangka waktu dalam kontrak yang kesanya diterapkan atau diberikan secara tidak adil dan semau manager perusahaan sehingga sekelompok karyawan kontrak lain merasa ada pembedaan perlakuan dalam pemberian jangka waktu dalam berkerja.

Menurut pihak perusahaan hal ini terjadi karena situasi dan kondisi perusahaan/pekerjaan bukan karena pembedaan perlakuan perusahaan terhadap karyawan kontrak. Hal lain karena ada kemungkinan harus adanya penambahan/ dipanjangkan waktu bagi sekelompok karyawan kontrak lain karena kondisi pekerjaan, misalnya karyawan kontrak sebelumnya diperkerjakan 3 (tiga) bulan lalu tiba giliran bagi sekelompok karyawan kontrak lain, pada tibanya giliran ini memungkinkan kelompok ini akan diperkerjakan selama 4 (empat) bulan karena setelah empat bulan ini dimungkinkan tidak akan ada pekerjaan, hal inilah yang membuat ada pembedaan dalam pembagian jangka waktu dalam berkerja

diperusahaan ini dan memang beberapa tahun akhir-akhir sering terjadi hal demikian, semuanya bukan karena ada perbedaan perlakuan. Hal ini bisa dimaklumi akan tetapi wajar karyawan kontrak menuntut hal itu, mengingat hal tersebut sudah terjadi lebih dari satu kali dalam waktu 2 (dua) tahun akhir-akhir ini.

Pemberdayaan karyawan kontrak diperusahaan sangat bergantung pada iklim kerja, faktor alam menjadi pengaruh utama, kadang karyawan kontrak diperkerjakan secara menyeluruh bahkan membutuhkan pekerja tambahan dengan mengaktifkan pekerja harian lepas, sewaktu-waktu karyawan harian lepas tidak diperkerjakan atau bahkan karyawan kontrak tidak diperkerjakan, jika kondisi pekerjaan mulai ada dan membutuhkan perawatan inang mutiara maka diperkerjakanlah karyawan kontrak dengan sistem bergilir. Sistem ini secara langsung tidak diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena sistem ini merupakan sistem baru dan hanya ada diperusahaan ini sebagai upaya penyeimbangan pembagian jangka waktu dalam berkarsja secara bergilir pada karyawan kontrak dan juga sebagai wujud penyetaraan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja serta keinginan para pekerja kontrak akan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menurut peneliti penerapan sistem ini adalah wujud dari hasil kesepakatan antara pihak perusahaan dengan karyawan, namun dalam penerapannya perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda pada jangka waktu pembagian kerja untuk karyawan kontrak. Perlakuan berbeda ini bukan sepenuhnya karena faktor kesengajaan pihak perusahaan melainkan karena iklim kerja sangat dipengaruhi faktor alam.

D. TEMUAN DAN DISKUSI

Berdasarkan data hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa timbulnya hubungan hukum perjanjian kontrak kerja antara karyawan dengan manager PT. BBM Desa Piong berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah adanya KKWT pertama dan selanjutnya, yang kemudian mengharuskan adanya penyelenggaraan hak dan kewajiban para pihak. Disepakati beberapa hal yakni srtuktur upah, penyelenggaraan hak dan kewajiban para pihak, penerapan sistem bergilir dalam berkerja bagi karyawan kontrak dan mengenai status. Pelaksanaan *outsourcing*, dalam beberapa tahun setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengalami berbagai kelemahan; terutama hal ini disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan Pemerintah maupun sebagai ketidakadilan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja[14]. Dari segi pelaksanaannya ada beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah status para karyawan

sebagai karyawan kontrak melebihi batas minimum kontrak, hal-hal yang dapat diperhitungkan sebagai upah, perumusan perjanjian kerja tidak melibatkan karyawan secara langsung serta isi KKWT yang memiliki kekuatan hukum yang sama tidak diberikan pada karyawan, peraturan perusahaan yang disahkan oleh pemerintah yang berwajib tidak diberikan pada karyawan dan terakhir pemberian jangka waktu yang berbeda dalam sistem bergilir bagi sebagian karyawan kontrak.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan ada hubungan secara teoritis dengan teori Flipo, di mana:

seorang manager seluruh hierarki perusahaan adalah seorang yang melaksanakan otoritas dan kepemimpinan atas orang lain. Seorang pelaksana adalah seorang yang tidak memiliki otoritas atas orang lain akan tetapi diberi tugas atau kewajiban untuk melaksanakan dibawah pengendalian seorang manager. Oleh karena itu, manager tenaga kerja adalah seorang manager dan sebagai manager ia harus melaksanakan fungsi pokok manajemen. Namun demikian, perumusan manajemen tenaga kerja harus mengandung dua fungsi, yakni:

(1) Fungsi Administratif (*Administrative Function*)

Fungsi ini merupakan serangkaian kegiatan yang harus dijalankan manajemen tenaga kerja sejalan dengan peraturan sistem administrasi ketenagakerjaan Republik Indonesia.

(2) Fungsi Operasional (*Operational Function*)

Fungsi ini merupakan serangkaian tindakan yang harus dilakukan manajemen tenaga kerja sejalan dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam perusahaan besar, fungsi ini cenderung didelegasikan kepada manajemen karena lebih banyak menyangkut kegiatan perusahaan yang sifatnya operasional [15].

Hal di atas juga sejalan dengan teori tingkat efektivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen tenaga kerja, karena manajemen tenaga kerja memiliki tanggung jawab langsung terhadap pembinaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya[15]. Dengan demikian, manajemen tenaga kerja memiliki tanggung jawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja. Seorang manager tenaga kerja memerlukan kelihaihan dalam menyelami keinginan tenaga kerja yang menjadi bawahan dan tanggung jawabnya. Pendekatan psikologis perlu dilakukan manager tenaga kerja agar hasilnya produktif. Kaitan dengan ketebukaan informasi publik atau bagi karyawan dalam suatu perusahaan, sangat penting keterbukaan informasi antara karyawan dengan pihak perusahaan, begitu juga pemerintah sebagai pihak yang mengawasi jalannya perusahaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. Keterbukaan informasi publik merupakan salah satu prinsip demi tercapainya pemerintah yang baik dan keterbukaan informasi publik merupakan sarana mengoptimalkan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan negara dan Badan Publik[16].

E. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka hubungan hukum perjanjian kontrak kerja antara karyawan dengan manager PT. BBM Desa Piong berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah adanya KKWT pertama dan selanjutnya. Disepakati beberapa hal oleh para pihak yakni srtuktur upah, penyele-nggaraan hak dan kewajiban para pihak, penerapan sistem bergilir dalam berkerja bagi karyawan kontrak dan mengenai status. Dari segi pelaksanaanya ada beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah status para karyawan sebagai karyawan kontrak melebihi batas minimum kontrak, hal-hal yang dapat diperhitungkan sebagai upah, perumusan perjanjian kerja tidak melibatkan karyawan secara langsung serta isi KKWT yang memiliki kekuatan hukum yang sama tidak diberikan pada karyawan, peraturan perusahaan yang disahkan oleh pemerintah yang berwajib tidak diberikan pada karyawan dan terakhir pemberian jangka waktu yang berbeda dalam sistem bergilir bagi sebagian karyawan kontrak.

Peneliti dapat memberikan saran kepada pihak manager perusahaan perlu menyelenggarakan hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kontrak kerja dengan karyawan secara teratur berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Para pihak terutama pihak perusahaan baiknya mampu melaksanakan ketentuan dan kesepakatan secara konsisten dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan tata kontrak sehingga tidak menimbulkan keresahan bagi salah satu pihak dan mampu menciptakan suasana harmonis dalam lingkungan kerja. Pemerintah (cq. Dinas Tenaga Kerja) perlu melakukan pengawasan secara langsung dan optimal pada pihak perusahaan terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan bagi karyawan kontrak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Mataram dan pihak PT. BBM Desa Piong yang terlibat yang senantiasa memberikan dukungan dana kegiatan maupun data penelitian kepada penulis sehingga artikel ilmiah ini selesai dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] D. T. K. R. Indonesia, *Undang-Undang RI no. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Cipta Jaya, 2003.
- [2] L. Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers, 2010.
- [3] Z. Asyhadie, "Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja," *Jakarta Raja Graf. Persada*, 2007.
- [4] D. Sukandar, *Membuat Surat Perjanjian*. Yogyakarta: CV. Andi Offset., 2011.
- [5] R. & S. Tjandraningsih, Indrasari. Herawati, "Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh

- di Sektor Industri Metal di Indonesia," pp. 1–6, 2009.
- [6] S. Saddam, "Identifikasi Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Bima Budidaya Mutiara (BBM) Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima," *JTITMAIYA*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [7] Sugiyono, "Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D," *Alf. Bandung*, 2010.
- [8] L. J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- [9] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. 2006.
- [10] B. A. S. Afifuddin and B. A. Saebani, "Metodologi penelitian kualitatif," *Bandung CV Pustaka Setia*, p. 131, 2009.
- [11] K. Sundara, *Metode Penelitian Pendidikan (Teori dan Aplikasi)*. Mataram: UM-Mataram, 2012.
- [12] S. Hadi, "Metodologi research jilid I," *Yogyakarta Andi*, vol. 94, p. 95, 2004.
- [13] M. B. Miles and A. M. Huberman, *Analisis Data Kualitatif. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi*. 1992.
- [14] L. Julianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia," *J. Advokasi*, vol. 5, no. 1, 2015.
- [15] B. S. Sastrohadiwiryo, *Manajemen tenaga kerja indonesia: pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara, 2002.
- [16] S. Sukardin and A. A. Gani, "Peran Pemerintah Kabupaten Dompu dalam Mengimplementasikan Undang-undang No 14 tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik," *Civ. Pendidikan-Pengabdian Pendidik. Pancasila dan Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 1, pp. 70–78, 2018.