

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT BTU

by Muhammad Azwar Am

Submission date: 30-Jun-2024 11:32AM (UTC+0700)

Submission ID: 2410453811

File name: JHPIS_VOL_3_NO_4_DESMBER_2024_Hal_01-30.pdf (948.92K)

Word count: 9919

Character count: 65206



Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT BTU

Muhammad Azwar AM
Universitas Pelita Harapan Surabaya

Alamat: Jl. Raya Kedung Baruk No.26-28, Kedung Baruk, Kec. Rungkut, Surabaya, Jawa Timur 60298

Abstract. Competition for jobs makes workers accept jobs without having to pay attention to the employment relationship system, so that in the future contract workers do not receive legal certainty. Contract workers, hereinafter referred to as fixed-term work agreements (PKWT), in their implementation give rise to multiple interpretations which tend to be violated by employers. The case example that I took occurred at PT BTU which incidentally employed its employees for 5 to 7 years continuously without paying attention to the labor regulations that apply in Indonesia. The research method used in this research is a normative legal research method, which aims to explain the aspects studied in a complete, detailed, clear and systematic manner in legislation. This research uses a statutory approach, where the research process is carried out by examining all laws and regulations related to the legal issue being researched. From the research results, it can be proven that PT BTU violates labor regulations in Indonesia.

Keywords: Work Agreement, Employment, PKWT

Abstrak. Persaingan mendapatkan pekerjaan membuat pekerja menerima pekerjaan tanpa harus memperdulikan sistem hubungan kerja, sehingga nantinya menjadikan pekerja kontrak tidak mendapatkan kepastian hukum. Pekerja kontrak yang selanjutnya disebut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam implementasinya menimbulkan multi tafsir yang cenderung dilanggar oleh pengusaha. Contoh kasus yang saya ambil terjadi di PT BTU yang notabene mempekerjakan karyawannya selama 5 sampai 7 tahun secara terus menerus tanpa memperhatikan aturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif, yang bertujuan untuk memaparkan aspek-aspek yang diteliti secara lengkap, rinci, jelas, dan sistematis dalam perundang-undangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (Statute Approach), di mana proses penelitiannya dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Dari hasil penelitian dapat di buktikan bahwa PT BTU melanggar aturan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Ketenagakerjaan, PKWT

LATAR BELAKANG

Sudah menjadi kodratnya manusia diharuskan untuk berusaha, bekerja mau tidak mau harus di lakukan untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan hidup yang tidak bisa dihindari. Lajunya pertumbuhan ekonomi memaksa manusia untuk mencari pekerjaan sehingga secara langsung berdampak pada persaingan untuk mencari pekerjaan. Persaingan mendapatkan pekerjaan membuat pekerja menerima pekerjaan tanpa harus memperdulikan sistem hubungan kerja, sehingga nantinya menjadikan pekerja kontrak tidak mendapatkan kepastian hukum. Pekerja kontrak yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam implementasinya menimbulkan multi tafsir yang cenderung dilanggar oleh pengusaha. Berikut beberapa contoh terjadinya pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): Pekerja di PT BTU memiliki pengalaman bekerja selama 5 tahun secara terus menerus dengan status tetap

Received Juni 01, 2024; Accepted Juni 29, 2024; Published Desember 31, 2024

* Muhammad Azwar AM

sebagai pekerja kontrak, tanpa ada perubahan status menjadi pekerja tetap selama periode tersebut, terdapat pekerja yang bekerja selama 7 tahun yang setiap tahunnya harus membuat kontrak baru agar bisa tetap bekerja, terdapat pekerja yang bekerja selama lebih dari 10 tahun hanya sebagai pekerja kontrak, dan apakah upaya hukum untuk melakukan penuntutan hak apabila kontrak diputus suatu saat.

Berdasarkan contoh di atas terlihat gambaran bahwa “ketidakpastian, ketertindasan, dan ketidakadilan dalam hubungan kerja masih melekat pada buruh”, dan terutama mereka yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja dengan PKWT sering menghadapi ketidakpastian hukum, yang sering berujung pada pemutusan kontrak tanpa pesangon. Menurut pandangan Asri Wijayanti, “hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja dianggap lebih efisien karena majikan dapat menentukan syarat-syarat kerja sesuai kehendak mereka.” Hal ini tetap dilakukan oleh pekerja karena banyaknya faktor antara lain faktor kebutuhan ekonomi, faktor ketidaktahuan terhadap hukum, faktor sulitnya mencari pekerjaan dan faktor ketakutan diberhentikan dari pekerjaan dan memang “perjanjian kerja untuk waktu tertentu banyak menimbulkan masalah.”

Terdapat permasalahan yang signifikan di dalam pasar tenaga kerja, yang mana melibatkan ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja yang signifikan dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Meskipun terdapat banyak pencari kerja yang mencari pekerjaan yang layak, lahan pekerjaan yang tersedia seringkali tidak memadai untuk menampung semua individu yang ingin bekerja. Untuk mengatasi permasalahan ini, peran pemerintah menjadi sangat penting. Sebagai solusi, pemerintah seharusnya memberikan perhatian lebih dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat terkait pengembangan sumber daya manusia. Penyuluhan ini harus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan untuk membekali para pencari kerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Tujuan dari penyuluhan ini adalah agar para pencari kerja menjadi lebih kompetitif, kreatif, mandiri, dan berani untuk membuka usaha sendiri atau menciptakan lapangan kerja baru.

Hak setiap warga negara adalah mendapatkan pekerjaan yang layak, sementara pemerintah memiliki kewajiban untuk menyediakan lahan pekerjaan yang layak bagi warganya. Dasar hukum untuk kewajiban ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut telah mengalami perubahan dengan adanya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang tercantum dalam Pasal 1 butir 2, 3 dan 4 yaitu: Tenaga Kerja adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk melakukan

pekerjaan demi menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat umum, pekerja/buruh merujuk kepada individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan berupa upah atau kompensasi lainnya, pemberi Kerja mencakup individu, perusahaan, badan hukum, atau organisasi lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan kompensasi berupa upah atau bentuk lainnya.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perjanjian kerja, disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik untuk waktu tertentu maupun tidak tertentu. Dalam ayat pertama, dijelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berlaku untuk jangka waktu yang telah ditetapkan atau tanpa batasan waktu tertentu. Ayat kedua menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu bisa didasarkan pada dua hal: penentuan jangka waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau pencapaian penyelesaian suatu pekerjaan khusus. Adapun mengenai proses perubahan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini diatur dengan rinci dalam Pasal 57 ayat 1 dan 2 dari Undang-Undang yang sama. Ayat pertama Pasal 57 menekankan bahwa setiap perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus disusun secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf Latin. Ayat kedua menegaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi persyaratan tersebut dan bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam ayat pertama akan dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Bila melihat sisi lain, transformasi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat berdasarkan Pasal 15 Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004. Pasal tersebut mengatur beberapa skenario yang menyebabkan perubahan tersebut: perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dipersiapkan dalam bahasa Indonesia dan alfabet latin akan secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak terjalannya hubungan kerja, apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang dijelaskan dalam Pasal 4 ayat (2) atau Pasal 5 ayat (2), maka secara otomatis akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak terjalannya hubungan kerja, apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diterapkan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan melanggar Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka secara langsung akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak pelanggaran terjadi.

Ketika perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mengikuti periode masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perjanjian tersebut dan tidak ada persyaratan lain yang disetujui sesuai Pasal 3, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak syarat-syarat PKWT tidak

terpenuhi. Arogansi Pengusaha seringkali mengakibatkan terhambatnya pemenuhan hak dan kewajiban yang seharusnya seimbang antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha yang menganggap dirinya lebih tinggi dari pekerja cenderung memperlakukan pekerja dengan tidak adil, yang pada akhirnya mengganggu dinamika hubungan kerja yang seharusnya harmonis. Penting bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menghormati dan menganggapnya sebagai kemitraan di mana keduanya saling membutuhkan dan berkontribusi untuk kesuksesan bersama.

Namun, dalam realitasnya, seringkali terjadi pengabaian terhadap peraturan ketenagakerjaan, khususnya dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengusaha cenderung mencari celah hukum untuk menghindari penerapan penuh peraturan tersebut, dengan menyusun perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Sikap ini tidak hanya melanggar prinsip itikad baik, tetapi juga merusak prinsip kepastian hukum yang seharusnya menjadi dasar dalam pembentukan perjanjian kerja yang adil dan berkeadilan bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, penting bagi pihak terkait, baik pemerintah maupun masyarakat, untuk memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan ditegakkan secara adil dan konsekuen demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan untuk mencari dan menemukan ¹ upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan haknya.

KAJIAN TEORITIS

⁶ **Hukum** Perlindungan bagi pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak terhadap pemenuhan hak-hak atau kepentingan yang terlibat dalam hubungan kerja tersebut, baik hak-hak yang sudah, sedang, maupun akan dilakukan. Artinya, hukum ini dirancang untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dan pengusaha yang terlibat dalam PKWT dijamin dan dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pekerja yang berada dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT mendapatkan perlindungan yang mencakup berbagai aspek, mulai dari awal terbentuknya hubungan kerja hingga pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja.

Menurut pandangan Philipus M. Hadjon, konsep perlindungan hukum pada dasarnya merupakan usaha untuk memberikan perlindungan atau pengayoman kepada hak asasi manusia yang mungkin dirugikan oleh pihak lain dalam suatu hubungan hukum. Tujuannya adalah agar setiap individu dalam masyarakat dapat menikmati hak-haknya dengan adil dan layak, tanpa adanya penindasan atau pelanggaran terhadap hak-hak yang dimilikinya.

Baik pengusaha maupun karyawan memiliki kepentingan terhadap kesinambungan dan keberhasilan perusahaan di mana mereka bekerja. Meskipun keduanya memiliki kepentingan yang sejalan terhadap perusahaan tersebut, sering kali timbul konflik dan perselisihan antara pengusaha dan karyawan. Jenis perselisihan ini dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial. Untuk mengatasi masalah ini, ada regulasi yang mengatur penyelesaian konflik antara pengusaha dan karyawan. Regulasi ini diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Undang-undang ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang adil dan efektif.

Tujuan utama Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah mendorong penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih cepat, tepat, adil, dan ekonomis, seperti yang disampaikan oleh Aloysius Uwiyono. Hal ini menunjukkan upaya untuk menciptakan mekanisme yang efektif dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha. Abdussalam menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan terbaik adalah melalui perundingan langsung antara pihak-pihak yang bersengketa, dengan hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pendekatan ini menekankan pentingnya dialog dan kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan, yang dapat menciptakan solusi yang lebih berkelanjutan dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.” Pertemuan antara pengusaha dan buruh atau dengan bantuan pihak ketiga merupakan bagian dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tujuannya adalah untuk mencapai kesepakatan di luar pengadilan melalui sarana seperti perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Penyelesaian melalui lembaga non litigasi adalah suatu prosedur yang memastikan hak-hak yang telah diatur oleh hukum diberikan kepada individu tanpa harus melalui proses pengadilan.” Zainal Asikin menegaskan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja memiliki tujuan utama untuk menjaga hak-hak mereka. Mengingat posisi yang seringkali lemah bagi buruh dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum menjadi sangat penting. Zainal Asikin menambahkan bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan dapat tercapai apabila peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan benar-benar diimplementasikan oleh semua pihak, dengan evaluasi tidak hanya dari segi yuridis, tetapi juga melibatkan aspek sosial dan filosofis (Wijayanti, 2008).

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe **yuridis normatif**. Dalam konteks **penelitian** ini, peneliti melakukan analisis terhadap berbagai sumber hukum yang relevan, seperti undang-undang, putusan pengadilan, dokumen-dokumen legal, dan tulisan-tulisan akademis. Tujuan utama dari pendekatan yuridis normatif ini adalah untuk memahami dan menjelaskan landasan hukum yang berkaitan dengan isu atau permasalahan yang sedang diteliti.

Adapun pendekatan masalah melibatkan tiga pendekatan yang saling melengkapi, yaitu pendekatan konsep, pendekatan undang-undang, dan pendekatan studi kasus. Melalui pendekatan konsep, peneliti menggunakan pandangan dan doktrin-doktrin ahli hukum untuk menganalisis aspek teoritis dari isu yang diteliti. Pendekatan undang-undang memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara mendalam peraturan perundang-undangan yang relevan, sementara pendekatan studi kasus memberikan wawasan tentang implementasi praktis dari kerangka hukum yang ada melalui analisis kasus-kasus nyata yang terkait.

Bahan atau sumber hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan berikut: Bahan hukum primer yang menjadi dasar utama dalam konteks hukum Indonesia, mengikuti prinsip *Civil Law System*. Ini mencakup peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan mengikat, termasuk **Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, serta** Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Bahan hukum primer ini memberikan landasan utama dalam penelitian terkait dengan aspek hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Sementara itu, **bahan hukum sekunder** memiliki hubungan yang erat dengan **bahan hukum primer** karena menjelaskan dan menginterpretasikan **bahan hukum primer** tersebut. Contohnya adalah **yurisprudensi** atau putusan-putusan pengadilan yang memperjelas penerapan aturan-aturan hukum dalam konteks praktis. Selain itu, asas-asas hukum yang terdapat dalam literatur juga termasuk dalam kategori bahan hukum sekunder ini. Dalam konteks penelitian ini, fokusnya adalah pada penjelasan mengenai tindakan pengklasifikasi dan perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan memanfaatkan bahan hukum sekunder ini, peneliti dapat memperdalam pemahaman terhadap konsep hukum yang relevan dan menggambarkan aplikasinya dalam konteks praktis.

Langkah Penelitian : a. Pengumpulan Bahan Hukum yaitu Langkah awal dalam penelitian ini adalah mengumpulkan bahan hukum, yang melibatkan proses inventarisasi, klasifikasi, dan penyusunan secara teratur. Proses inventarisasi dilakukan dengan menghimpun bahan hukum yang relevan dari berbagai sumber referensi pustaka yang tersedia. Bahan-bahan ini kemudian dikelompokkan berdasarkan kebutuhan untuk menganalisis rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian. Penyusunan bahan-bahan tersebut secara teratur bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penggunaannya dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan. b. Analisis yaitu Langkah-langkah analisis dalam penelitian yang menggunakan pendekatan yuridis normatif tergambar dalam beberapa aspek: Pertama, pendekatan metode analisis yang digunakan adalah silogisme deduksi, yang merupakan pendekatan yang lazim dalam konteks yuridis normatif. Kedua, proses analisis dimulai dengan telaah terhadap ketentuan perundang-undangan yang relevan. Ini dimulai dari pemahaman umum yang diperoleh dari isi peraturan hukum itu sendiri. Selanjutnya, pengetahuan yang diperoleh dari ketentuan perundang-undangan diimplementasikan pada rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan jawaban yang spesifik terhadap masalah yang sedang diteliti. Untuk memastikan keakuratan dan kelogisan jawaban yang dihasilkan, digunakan beberapa teknik penafsiran, termasuk penafsiran sistematis dan penafsiran otentik. Penafsiran sistematis dilakukan dengan memperhatikan struktur pasal yang berkaitan baik dalam undang-undang yang sedang dianalisis maupun undang-undang lainnya. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih terperinci tentang konteks hukum yang sedang dibahas. Sementara itu, penafsiran otentik merupakan penafsiran yang menegaskan makna kata-kata yang tertera dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri. Ini memberikan pemahaman yang pasti dan akurat terhadap konsep yang dibahas dalam penelitian.

HASIL

1. Kronologis Fakta di PT. BTU Bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu

Implementasi ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seringkali menghadapi tantangan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Meskipun syarat-syarat PKWT telah dijelaskan secara rinci dalam undang-undang, dalam praktiknya, seringkali terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diatur dalam perjanjian dan pelaksanaannya di lapangan. Banyaknya interpretasi yang berbeda terhadap PKWT menyebabkan pengusaha menggunakan PKWT sebagai alasan untuk terus mempekerjakan karyawan dengan status kontrak, tanpa memberikan jaminan akan

pengangkatan menjadi karyawan tetap. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemenuhan hak-hak pekerja, karena PKWT yang seharusnya menjadi jaminan kepastian kerja justru digunakan sebagai alat untuk menghindari tanggung jawab sebagai pengusaha yang mempekerjakan secara tetap.

Penerapan PKWT dalam kerangka peraturan perundang-undangan menciptakan beragam penafsiran dalam praktiknya. Ini mengakibatkan ketidakjelasan dalam memastikan kepastian hukum terkait hak-hak pekerja. PKWT, yang seharusnya memberikan kerangka kerja yang jelas dan terdefinisi untuk hubungan kerja berjangka waktu tertentu, malah menjadi sumber konflik dan ketidakpastian. Ketidakesesuaian antara harapan pekerja terhadap status pekerjaan mereka dan kenyataan di lapangan menunjukkan perlunya evaluasi terhadap implementasi PKWT, sehingga pemenuhan hak-hak pekerja dapat dijamin secara lebih adil dan tepat sesuai dengan semangat undang-undang ketenagakerjaan.

PT. BTU terletak di Kabupaten Poso, bergerak di bidang Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA), Perusahaan ini memiliki kurang lebih 3.500 (tiga ribu lima ratus) pekerja yang bekerja pada beberapa bagian. Untuk pembangunan konstruksi PLTA mulai dari Pembangunan bendungan, power house atau tempat pengaturan arus listrik ke transmisi, sampai dengan fasilitas- fasilitas pendukung lainnya seperti mess, perkantoran sampai gedung olahraga buat karyawan.

Secara umum, karyawan di PT BTU memiliki lama masa kerja yang beragam, berkisar antara 1 hingga 10 tahun, dengan berbagai status ketenagakerjaan, termasuk PKWTT, PKWT, dan Outsourcing. Meskipun demikian, masalah yang sering muncul di perusahaan ini terkait dengan pelanggaran dalam penerapan perjanjian kerja menggunakan PKWT. Terutama, perusahaan cenderung melanggar batas waktu yang telah ditetapkan dalam PKWT, serta menempatkan karyawan untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Sementara masalah terkait PKWTT tidak sering terjadi dalam perusahaan tersebut, pelanggaran yang banyak ditemui lebih sering terjadi pada implementasi PKWT, menandakan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam penerapan perjanjian kerja di PT BTU.

Pada PT BTU terdapat mekanik yang bekerja dalam kurun waktu 5 (lima) tahun, dengan rincian masa kontrak sebagai berikut :

Kontrak 1	:	26/07/2016	s.d	25/01/2017
Kontrak 2	:	25/01/2017	s.d	24/07/2017
Jeda Kontrak	:	Sebulan		
Kontrak 3	:	24/08/2017	s.d	23/02/2018
Amandemen 1	:	23/02/2018	s.d	22/08/2018
Amandemen 2	:	22/08/2018	s.d	21/02/2019
Amandemen 3	:	21/02/2019	s.d	20/11/2019
Amandemen 4	:	20/11/2019	s.d	19/01/2020
Amandemen 5	:	19/01/2020	s.d	17/06/2020
Amandemen 6	:	07/07/2020	s.d	06/01/2021
Amandemen 7	:	06/01/2021	s.d	05/07/2021
Amandemen 8	:	05/07/2021	s.d	04/10/2021
Amandemen 9	:	05/07/2021	s.d	03/12/2021

Sehubungan dengan masa kontrak tersebut diatas, terdapat permasalahan dengan kasus posisi sebagai berikut :

- a. Pada tanggal 25 Nopember 2021 HRD PT BTU memberikan surat selesai kontrak ke seorang karyawan, namun karena karyawan tersebut merasa tidak puas dengan pemutusan hubungan kerja tersebut, karyawan tersebut melaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.
- b. Pada tanggal 7 Juni 2022 Dinas Ketenagakerjaan menindaklanjuti laporan tersebut dengan melakukan Bipartit yang ke-1 dengan pokok masalah :
 - 1) Pada pokoknya pihak pekerja mempersoalkan pemberhentian mereka karena habis masa kontrak tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan perhitungan kompensasi yang tidak sesuai dan menuntut uang pesangon atau uang pengganti jasa;
 - 2) Mempersoalkan perusahaan pemberhentian mereka karena alasan hasil evaluasi pimpinan proyek bahwa pekerjaan telah selesai, namun bagi pekerja melihat hasil banyak pekerjaan yang bisa mengakomodir mereka untuk tetap bekerja;
 - 3) Pihak pekerja berkeinginan tetap bekerja di PT BTU

Kesimpulan dari Bipartit 1 :

Pada intinya pihak perusahaan mendengarkan tanggapan pihak pekerja dan akan dilakukan Bipartit ke-2 yang akan dilaksanakan 15 (lima belas) hari setelah di hitung dari tanggal penandatanganan Risalah Bipartit 1.
- c. Pada tanggal 28 Juni 2022 Dinas Ketenagakerjaan kembali memanggil PT BTU untuk melakukan Bipartit yang ke-2 dengan pokok masalah :

- 1) Pihak pekerja setuju dengan pihak perusahaan mengenai di pekerjakannya kembali pekerja di proyek selanjutnya.
 - 2) Pihak perusahaan akan melakukan analisa kembali terhadap hak-hak mantan karyawan yang mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja.
 - 3) Akan dilakukan pertemuan kembali di Bipartit ke-3 membahas mengenai poin b di atas.
- d. Pada tanggal 19 Juli 2022 Dinas Ketenagakerjaan memanggil kembali PT BTU untuk melakukan Bipartit yang ke-3 dengan inti kesimpulannya :
- 1) Bahwa kedua belah pihak setuju dan sepakat mantan karyawan PT BTU akan di pekerjakan kembali dalam proyek PLTA yang akan di buka kembali sesuai dengan disiplin ilmu dan keahlian pekerja dengan jaminan risalah bipartit ini, di mulai setelah ada hasil MOU PT BTU dengan pihak PT PLN (Persero).
 - 2) Bahwa sekaitan hal-hal teknis perekrutan dan pengaturannya akan di buat dalam kesepakatan bersama secara tertulis yang menjadi satu kesatuan dalam risalah Bipartit ini.
 - 3) Bahwa kedua belah pihak setuju dan sepakat terkait permintaan status Pekerja dari PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu), untuk mantan karyawan PT BTU agar dapat bekerja dulu di Proyek PLTA yang akan di bangun dalam waktu dekat dan akan mempertimbangkan dikemudian hari sesuai ketentuan perundang – undangan yang berlaku.
 - 4) Bahwa dengan telah ditandatanganinya berita acara Bipartit ke-3 ini maka seluruh persoalan antara mantan karyawan dan PT BTU dinyatakan selesai.
- e. Pada tanggal 2 Agustus 2022 PT BTU membuat Kesepakatan Bersama dengan mantan karyawan secara tertulis, dengan isi :
- 1) Pihak Pertama dalam hal ini di wakili pengacara PT BTU menunjuk pihak Kedua dalam hal ini mantan karyawan sebagai Mitra Kerja dalam penyelesaian masalah sosial yang berkenaan dengan operasional PLTA sebagai Objek Vital Nasional.
 - 2) Pihak Pertama akan memberikan biaya rutin operasional perbulannya senilai besaran Gaji Pokok mantan karyawan yang akan dibayarkan paling

lambat akhir bulan sejak bulan Agustus sampai Oktober tahun 2022. Adapun biaya rutin akan di transfer langsung ke rekening bank Pihak kedua.

- 3) Pihak Kedua berkewajiban untuk membantu Pihak Pertama selaku Mitra Kerja dan tidak akan memberitahukan kepada pihak manapun yang tidak berkepentingan sehubungan dengan kesepakatan bersama ini.

Maka dari analisa kronologis di atas mengenai bentuk perjanjian kerja yang terdapat di PT BTU melanggar aturan Ketenagakerjaan ³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan dari sisi lingkungan kerja dan jangka waktunya juga sama melanggar Undang Undang Cipta Kerja tahun 2021 yang berbunyi :

⁸ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) “pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”.

Yang di perbaharui dalam pasal 5 ayat 1 dan pasal 6 dari Undang Undang yang sama. Penulis dapat menyimpulkan kontrak kerja yang terdapat di PT BTU melanggar hukum atau batal demi hukum.

PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu

Perlindungan hukum merupakan prinsip yang mendasar dan telah dijamin oleh Konstitusi. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi individu atau kelompok dari ancaman atau tindakan yang merugikan. Konsep "perlindungan" merujuk pada upaya untuk menjaga keamanan, keadilan, dan hak-hak dasar individu. Di sisi lain, hukum adalah seperangkat peraturan yang mengatur perilaku dan interaksi antara individu dalam masyarakat” (Wijayanti, 2008). Hukum menetapkan standar perilaku yang diharapkan dan memberlakukan sanksi bagi pelanggarannya. Dengan kata lain, hukum

menciptakan kerangka kerja yang diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak individu diakui dan dihormati, serta untuk menegakkan keadilan dan ketertiban dalam masyarakat. Sebagai hasilnya, perlindungan hukum menjadi landasan bagi keadilan, keamanan, dan kesejahteraan dalam suatu negara” (Prajogo, 2010).

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia yang telah dirugikan oleh pihak lain. Perlindungan ini bertujuan agar masyarakat dapat menikmati hak-hak yang telah dijamin oleh hukum. Dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum memiliki peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja” (Hadjon, 1987).

Kedudukan pekerja seringkali cenderung lemah dalam hubungan dengan majikan, sehingga perlindungan hukum menjadi sangat diperlukan untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan mereka. Zainal Asikin menekankan bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan akan terwujud jika semua pihak mematuhi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan peraturan hukum semata, tetapi juga oleh implementasi yang konsisten dan komprehensif oleh semua pihak terkait. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya bersifat yuridis, tetapi juga memiliki dimensi sosial dan filosofis yang mendalam dalam menjaga keadilan dan keseimbangan kekuasaan dalam hubungan kerja (Zaenal, 1993).

Perlindungan bagi pekerja/buruh adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap warga negara. Perlindungan hukum pada hakekatnya selalu berkaitan dengan kekuasaan pemerintah serta kekuasaan ekonomi. Berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT, pemerintah telah memberikan jaminan perlindungan hukum baik secara preventif dan represif, baik melalui peraturan perundang-undangan serta pengawasan. Dengan hadirnya undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang ciptakerja serta aturan turunan dibawahnya adalah wujud dari implelementasi perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap pekerja/buruh yang berorientasi pada perkembangan zaman.

2. Upaya Hukum Atas Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Waktu Tertentu

Hak Upaya Hukum bagi Pekerja adalah hak yang dimiliki setiap pekerja untuk mengambil tindakan hukum jika hak-haknya dalam konteks hubungan kerja ¹ dilanggar oleh pihak pengusaha. Menurut Kamus Hukum, Upaya Hukum didefinisikan sebagai

langkah-langkah yang diambil untuk memastikan pencapaian tujuan hukum sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Lebih lanjut, upaya hukum juga berperan dalam mencegah terjadinya kesalahan atau kekeliruan dalam putusan yang dikeluarkan oleh hakim. Signifikansi dari upaya hukum tercermin dalam kemampuannya memberikan kesempatan kepada pihak yang merasa dirugikan untuk mengajukan pemeriksaan ulang pada tingkat yang lebih tinggi, seperti melalui proses kasasi atau peninjauan kembali. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil berada dalam kerangka ketentuan hukum yang berlaku dan memberikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses hukum tersebut (Parjogo, 2010).

Menurut Asri Wijayanti, unsur-unsur dalam hubungan industrial dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Adanya suatu sistem hubungan industrial, yang menunjukkan bahwa hubungan antara berbagai entitas terkait dalam konteks produksi barang dan jasa diatur oleh suatu kerangka atau sistem yang terorganisir.
- b. Adanya pelaku yang terlibat, yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Pelaku-pelaku ini memiliki peran penting dalam menjalankan proses produksi dan menentukan dinamika hubungan industrial.
- c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa, yang menjadi fokus utama dari hubungan industrial. Proses ini melibatkan berbagai kegiatan untuk menciptakan produk atau layanan yang memenuhi kebutuhan pasar (Wijayanti, 2008).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menegaskan bahwa perselisihan tersebut bisa muncul akibat perbedaan pendapat mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu perusahaan.

Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengidentifikasi dua jenis perselisihan hubungan industrial:

- a. Perselisihan hak

Perselisihan ini terjadi karena tidak terpenuhinya hak-hak yang dimiliki para pekerja atau buruh. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut H.M. Laica Marzuki, kasus perselisihan hak menekankan aspek hukum dari

permasalahan, yang terutama berkaitan dengan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan ketenagakerjaan (Marzuki 2010).

b. Perselisihan kepentingan

Perselisihan ini muncul karena ketidaksesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut H.M Laica Marzuki, kasus perselisihan kepentingan lebih berfokus pada aspek ekonomi dan kesejahteraan para pekerja, serta menitikberatkan pada efisiensi penyelesaian masalah tersebut.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja, menurut Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merujuk pada konflik yang timbul karena perbedaan pendapat terkait dengan pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak. Menurut Asri Wijayanti, perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi karena adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja atau ketentuan hukum ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja muncul ketika ada ketidakcocokan antara pihak-pihak yang terlibat dalam memastikan pemenuhan hak-hak, baik karena pelanggaran hukum maupun karena tidak memenuhi janji-janji yang telah dibuat” (Wirawan, 2014).

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merujuk pada konflik antara dua serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi di dalam satu perusahaan. Penyebab utama perselisihan hubungan industrial mencakup beberapa faktor, seperti perbedaan pendapat atau kepentingan terkait dengan kondisi ketenagakerjaan yang belum diatur secara jelas dalam berbagai dokumen perjanjian atau regulasi, kelalaian atau ketidakpatuhan pihak-pihak terhadap ketentuan normatif yang telah disepakati, pengakhiran hubungan kerja, serta perbedaan pendapat mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dengan tujuan untuk menyediakan proses penyelesaian

yang cepat dan adil, yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan para pekerja. Menurut Aloysius Uwiyono, UU PPHI ini diharapkan dapat menggerakkan terciptanya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efisien dan efektif, yang mampu mengatasi permasalahan dengan cepat, tepat, dan adil. Hal ini menjadi alternatif yang lebih baik daripada peraturan perundang-undangan sebelumnya yang dianggap kurang memadai dalam menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memadai secara cepat, efisien, adil, dan ekonomis (Uwiyono, 2009).

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan aspek krusial dalam menjaga stabilitas dan harmoni di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, terdapat dua pendekatan utama yang dapat ditempuh: melalui lembaga litigasi dan non litigasi. Menurut pandangan Abdussalam, penyelesaian yang paling diinginkan adalah ketika pihak-pihak yang berselisih berhasil mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Pendekatan non litigasi mengarah pada pertemuan antara pengusaha dan buruh, di mana bantuan dari pihak ketiga juga dapat diterapkan. Proses ini bertujuan untuk menemukan solusi melalui dialog dan musyawarah di luar ruang pengadilan. Metode seperti perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi sering digunakan untuk mencapai titik temu yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, pendekatan non litigasi memberikan ruang bagi komunikasi yang efektif dan pencarian solusi yang adil bagi semua pihak yang terlibat dalam perselisihan yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Penyelesaian Melalui Lembaga diluar pengadilan (Non Litigasi)

1) Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah mekanisme yang digunakan untuk mencari penyelesaian atas konflik yang timbul antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Menurut definisi yang tercantum dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah proses dimana pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berunding dengan pengusaha, dengan tujuan menyelesaikan perselisihan yang muncul dalam hubungan industrial. Melalui perundingan ini, kedua belah pihak berusaha untuk mencapai kesepakatan yang memuaskan serta dapat menghasilkan solusi yang adil bagi kedua belah pihak. Perundingan bipartit menjadi salah satu cara

yang efektif untuk menghindari eskalasi perselisihan dan mencapai penyelesaian yang berkelanjutan dalam lingkungan kerja.

Lembaga Kerja Sama Bipartit merupakan wadah dialog yang diatur dalam undang-undang, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor PER.32/MEN/XII/2008. Fungsinya adalah untuk mengadakan diskusi dan konsultasi terkait dengan masalah-masalah yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan. Anggota dari lembaga ini terdiri dari perwakilan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, yang harus secara resmi terdaftar di lembaga yang berwenang dalam hal ketenagakerjaan atau unsur yang mewakili pekerja/buruh. “Lembaga Kerja Sama Bipartit menjadi penting dalam membuka jalur komunikasi antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja untuk memecahkan masalah yang timbul dalam lingkungan kerja. Lembaga ini membantu mempromosikan hubungan industrial yang harmonis dan produktif” (Permenkertrans, 2007).

Menurut ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008, perundingan bipartit adalah proses perundingan yang melibatkan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh bersama dengan pengusaha dengan tujuan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial di satu perusahaan. Sebelum perselisihan dibawa ke lembaga penyelesaian perselisihan, langkah pertama yang harus diambil adalah upaya penyelesaian secara bipartit, yang merupakan musyawarah langsung antara pihak pekerja dan pengusaha (Permentrans, 2008). Selain itu, dalam proses perundingan, penting untuk menyusun sebuah risalah perundingan sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa risalah perundingan harus minimal memuat:

- 1) nama lengkap dan alamat para pihak;
- 2) tanggal dan tempat perundingan;
- 3) pokok masalah atau alasan perselisihan;
- 4) pendapat para pihak;
- 5) kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- 6) tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.”

1

Prosedur perundingan bipartit tertuang dalam Pasal 3, Pasal 4 ayat (1) – (4), Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004 yakni :

- a. Menurut Pasal 3 : Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimulai dengan upaya perundingan bipartit, di mana pihak-pihak yang terlibat berusaha mencapai kesepakatan melalui musyawarah. Perundingan bipartit ini memiliki batas waktu maksimal 30 hari kerja sejak dimulainya proses perundingan. Jika dalam waktu tersebut tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal.
- b. Menurut Pasal 4 :
 - 1) Apabila perundingan bipartit tidak berhasil, salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam pencatatan tersebut, mereka harus melampirkan bukti bahwa perundingan bipartit telah dilakukan.
 - 2) Jika bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, instansi yang bersangkutan akan mengembalikan berkas untuk dilengkapi dalam waktu 7 hari kerja.
 - 3) Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab akan menawarkan kepada pihak-pihak yang terlibat untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase.
 - 4) Jika dalam waktu 7 hari kerja para pihak tidak memilih, maka instansi yang bertanggung jawab akan menunjuk seorang mediator untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.
- c. Menurut Pasal 7 :
 - 1) Jika pembicaraan antara pihak-pihak yang bertikai berhasil mencapai kesepakatan penyelesaian, maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat dalam perselisihan.
 - 2) Perjanjian Bersama yang telah disetujui wajib didaftarkan oleh pihak-pihak yang terlibat pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri di wilayah di mana kesepakatan tersebut dihasilkan.
 - 3) Setelah dilakukan pendaftaran, Perjanjian Bersama akan diberikan akta bukti pendaftaran, yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari dokumen Perjanjian Bersama itu sendiri.

- 4) Jika salah satu pihak tidak mematuhi Perjanjian Bersama, pihak yang merasa dirugikan memiliki hak untuk mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah tempat Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan.
- 5) Apabila pihak yang mengajukan permohonan eksekusi berdomisili di luar wilayah pengadilan tempat Perjanjian Bersama didaftarkan, mereka dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah domisili mereka untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan eksekusi.

Perundingan bipartit adalah sebuah proses yang diperlukan untuk mencapai penyelesaian yang adil dan seimbang dalam konteks perselisihan hubungan industrial. Melalui musyawarah antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh, berbagai perbedaan pendapat atau masalah yang timbul dapat diungkapkan dan diselesaikan secara langsung. Namun, kesepakatan yang tercapai dalam perundingan bipartit tidak hanya sekadar menandai akhir dari konflik, tetapi juga menjadi landasan bagi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan adanya perjanjian bersama yang dituangkan setelah kesepakatan, baik pengusaha maupun pekerja memiliki pedoman yang jelas untuk menjalankan hubungan kerja mereka. Dengan demikian, perundingan bipartit tidak hanya menjadi alat untuk menyelesaikan konflik, tetapi juga merupakan bagian integral dari proses pembangunan hubungan industrial yang berkelanjutan.

Perundingan bipartit mengikuti batas waktu maksimal 30 hari kerja untuk mencapai kesepakatan. Jika dalam jangka waktu tersebut tidak ada titik temu yang tercapai, maka perundingan dianggap gagal. Pentingnya pengembalian berkas perundingan bipartit juga ditekankan sebagai bukti keikutsertaan dalam proses tersebut. Jika bukti perundingan tidak dilampirkan saat pengembalian berkas, maka perundingan dianggap tidak berhasil. Sebagai langkah lanjutan, instansi bidang ketenagakerjaan memberikan waktu tambahan selama 7 hari kerja kepada para pihak untuk melengkapi berkasnya setelah berkas dikembalikan.

Selanjutnya, setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para

pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Pilihan ini harus diambil dalam waktu 7 hari kerja. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian dalam batas waktu yang ditentukan, penyelesaian perselisihan akan diserahkan kepada mediator untuk proses selanjutnya. Dengan demikian, batas waktu menjadi bagian penting dalam proses perundingan bipartit sebagai upaya untuk mencapai kesepakatan yang diharapkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

Pada tahap ketika negosiasi antara pihak pekerja dan manajemen PT BTU mengalami kegagalan, alternatif yang seharusnya dipertimbangkan adalah mencari solusi melalui keterlibatan pihak ketiga. Pihak ketiga ini dapat berperan sebagai mediator, konsiliator, atau arbiter, yang bertugas berdasarkan ketentuan hukum untuk memfasilitasi penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Namun, terdapat kendala dalam proses ini karena kurangnya sarana resmi yang menyediakan platform untuk melanjutkan perundingan, seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Keterbatasan ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya informasi yang diberikan oleh manajemen PT BTU kepada para pekerja mengenai kemungkinan melakukan perundingan dengan bantuan pihak ketiga. Akibatnya, pekerja mungkin tidak menyadari bahwa opsi penyelesaian melalui pihak ketiga tersedia bagi mereka, yang dapat meningkatkan ketidakpastian dan ketidakpuasan di kalangan pekerja.

Proses konsiliasi dimulai dengan respon tertulis dari konsiliator terhadap permintaan penyelesaian perselisihan dalam waktu maksimal 7 hari kerja setelah permintaan diajukan. Selanjutnya, pada hari kedelapan, konsiliator mengadakan sidang konsiliasi pertama di mana pihak-pihak yang bersengketa berpartisipasi untuk mencari solusi yang tepat. Jika dalam proses konsiliasi berhasil dicapai kesepakatan, konsiliator akan merumuskan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat. Perjanjian tersebut kemudian didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang sah sebagai langkah penegasan kesepakatan yang dicapai melalui konsiliasi. Dengan demikian, konsiliasi memberikan jalur yang efektif untuk menyelesaikan perselisihan dalam lingkungan kerja secara adil dan bersifat kooperatif.

Selanjutnya, Pasal 23 menyatakan bahwa jika ada pihak yang tidak memberikan pendapatnya dalam waktu yang ditentukan, hal tersebut akan dianggap sebagai penolakan terhadap anjuran tertulis. Jika semua pihak setuju dengan anjuran tertulis, maka konsiliator memiliki waktu maksimal 3 hari kerja untuk membantu mereka dalam membuat Perjanjian Bersama. Perjanjian ini harus segera didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak yang terlibat untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Dengan demikian, proses ini memberikan kerangka yang terperinci dan jelas tentang tindakan yang harus diambil setelah upaya konsiliasi tidak berhasil, dengan tujuan memfasilitasi penyelesaian yang efektif dan adil bagi semua pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial.

Aturan terkait proses eksekusi perjanjian bersama antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHHI) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN/MEN/I/2005. Menurut Pasal 28 UU PHHI, jika salah satu pihak ² tidak melaksanakan putusan atau kesepakatan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Proses eksekusi dilakukan melalui Pengadilan Negeri di wilayah tempat berlakunya perjanjian bersama tersebut didaftarkan. Dalam hal ini, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN/MEN/I/2005 menetapkan prosedur dan tata cara pelaksanaan eksekusi untuk menjamin agar keputusan atau kesepakatan yang telah ada dapat dilaksanakan dengan tepat.

Di Indonesia, proses arbitrase hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHHI) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor PER.02/MEN/MEN/I/2005. Menurut Pasal 32 ayat (1) UU PHHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Jika para pihak sepakat untuk menggunakan arbitrase, kesepakatan tersebut harus dibuat secara tertulis, sesuai dengan Pasal 32 ayat (2) UU PHHI. Selanjutnya, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor ² PER.02/MEN/MEN/I/2005 memberikan ketentuan lebih lanjut mengenai

prosedur dan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, termasuk persyaratan untuk pembuatan kesepakatan penyelesaian melalui arbitrase.

² Pasal 32 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 mengamanatkan bahwa dalam surat perjanjian arbitrase, sebagaimana disebutkan dalam ayat sebelumnya, minimal harus mencakup hal-hal berikut ini:

- a. Identifikasi lengkap, termasuk nama dan alamat atau lokasi kedudukan, dari para pihak yang terlibat dalam perselisihan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa identitas semua pihak yang terlibat dalam perselisihan dijelaskan secara jelas dalam surat perjanjian. Informasi ini mencakup ² nama lengkap serta alamat atau lokasi kedudukan para pihak, sehingga tidak ada kebingungan atau ketidakpastian terkait dengan identitas mereka.
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi subjek perselisihan dan diserahkan kepada arbitrase untuk penyelesaiannya serta penerapan putusan. Dalam surat perjanjian arbitrase, harus dijelaskan dengan jelas dan rinci mengenai pokok-pokok persoalan yang menjadi sumber perselisihan antara para pihak. Hal ini mencakup semua aspek yang menjadi subjek perselisihan dan diserahkan kepada proses arbitrase untuk penyelesaiannya serta penerapan putusan yang dihasilkan.
- c. Kesepakatan tentang jumlah arbiter yang akan terlibat dalam penyelesaian perselisihan. Surat perjanjian arbitrase harus mencantumkan kesepakatan mengenai jumlah arbiter yang akan terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan. Hal ini termasuk apakah penyelesaian akan melibatkan satu arbiter tunggal atau lebih dari satu arbiter, dan jumlah arbiter yang disetujui harus jelas dan sesuai dengan kesepakatan para pihak.
- d. Deklarasi dari para pihak yang berselisih untuk tunduk dan melaksanakan putusan yang dihasilkan dari arbitrase. Para pihak yang terlibat dalam perselisihan harus secara tegas dan tertulis menyatakan bahwa mereka akan tunduk dan melaksanakan putusan yang dihasilkan dari proses arbitrase. Hal ini menegaskan keseriusan dan komitmen para pihak untuk menghormati dan melaksanakan hasil dari arbitrase.
- e. Informasi mengenai tempat dan tanggal pembuatan surat perjanjian, serta tanda tangan dari semua pihak yang terlibat dalam perselisihan. Surat perjanjian arbitrase harus mencantumkan informasi tentang tempat dan tanggal

pembuatannya dengan jelas. Selain itu, tanda tangan dari semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus ada sebagai tanda persetujuan dan kesepakatan bersama terhadap isi surat perjanjian tersebut.

Para pihak yang terlibat dalam perselisihan diberikan opsi untuk menunjuk satu ¹arbiter tunggal atau hingga ¹tiga orang arbiter. Jika ¹kesepakatan mencapai pemilihan arbiter tunggal, ¹Pasal 33 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 menetapkan ¹bahwa para pihak harus mencapai kesepakatan mengenai nama arbiter tersebut dalam waktu tujuh hari kerja. Proses penyelesaian melalui arbitrase memiliki batasan waktu selama 30 hari kerja, yang dapat diperpanjang hingga 14 hari kerja berdasarkan kesepakatan para pihak. Selanjutnya, pemeriksaan oleh arbiter harus dimulai dalam waktu tiga hari setelah batas waktu perpanjangan, dan dalam seluruh proses pemeriksaan, para pihak dapat diwakili oleh kuasa hukum mereka, sesuai dengan ketentuan Pasal 42 UU No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian melalui arbitrase mewajibkan pencarian solusi damai sebagai langkah pertama. Jika para pihak sepakat untuk penyelesaian damai, arbiter atau majelis arbiter harus menyusun akta perdamaian yang ditandatangani oleh semua pihak yang berselisih. Dokumen perdamaian ⁹tersebut kemudian harus didaftarkan di ⁹Pengadilan Hubungan Industrial, yang terletak di ⁹wilayah tempat arbitrase tersebut dilaksanakan. ¹Konsekuensi dari penyelesaian melalui perdamaian diatur dalam ¹Pasal 44 ayat (4) UU No. 2 Tahun 2004. Akta Perdamaian, yang telah didaftarkan, ¹diberikan akta bukti pendaftaran, dan merupakan bagian integral dari proses Akta Perdamaian. Jika salah satu pihak tidak mematuhi isi Akta Perdamaian, pihak yang merasa dirugikan memiliki hak untuk mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di mana Akta Perdamaian tersebut didaftarkan, untuk mendapatkan keputusan resmi terkait pelaksanaan isi akta tersebut. Dalam situasi di mana pihak yang meminta eksekusi tinggal di luar wilayah ⁹hukum Pengadilan Hubungan Industrial tempat Akta Perdamaian didaftarkan, mereka ⁹dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial di ⁹Pengadilan Negeri di ⁹wilayah tempat tinggal mereka. ⁹Permohonan ini kemudian akan diteruskan ke ⁹Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang untuk ⁹melaksanakan eksekusi.

Setelah keputusan arbitrase dibuat, wajib didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial setempat. Para pihak harus melaksanakan putusan tersebut dalam waktu maksimal 14 hari kerja, karena putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan bersifat final. Oleh karena itu, pelaksanaan putusan menjadi kewajiban

yang harus dipatuhi oleh semua pihak. Jika dalam waktu yang ditentukan, ada pihak yang tidak melaksanakan putusan arbitrase atau melakukan wanprestasi terhadapnya, pihak yang merasa dirugikan berhak mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial tempat kedudukan para pihak. Permohonan eksekusi harus diajukan dalam waktu maksimal 30 hari kerja setelah didaftarkan pada panitera pengadilan negeri setempat, sesuai dengan ketentuan Pasal 51 ayat (4) UU No. 2 Tahun 2004.

Putusan arbitrase dapat diajukan untuk pembatalan ke Mahkamah Agung dalam jangka waktu maksimal 30 hari kerja setelah putusan arbiter dikeluarkan. Jika permohonan tersebut diterima oleh Mahkamah Agung, pihak yang mengajukan permohonan akan diberikan waktu maksimal 30 hari kerja sejak Mahkamah Agung menerima permohonan pembatalan. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan dan kemudian setelah putusan dikeluarkan, ternyata diakui atau dinyatakan palsu, menunjukkan adanya kecurangan atau kesalahan yang mendasar dalam proses perundingan. Hal ini mencerminkan ketidakadilan dalam penyelesaian perselisihan, karena informasi yang digunakan dalam membuat keputusan sebenarnya tidak dapat dipercaya atau sah.

- a. Penemuan dokumen yang memiliki signifikansi penting dan kemudian diketahui disembunyikan oleh pihak lawan setelah putusan diberikan, menunjukkan adanya tindakan tidak jujur atau manipulatif yang merugikan satu pihak dalam perselisihan. Hal ini menciptakan ketidaksetaraan dalam akses informasi dan dapat memengaruhi hasil penyelesaian perselisihan.
- b. Jika putusan didasarkan pada tipu daya atau tindakan curang yang dilakukan oleh salah satu pihak selama proses perundingan perselisihan, hal ini mengarah pada pengambilan keputusan yang tidak adil dan tidak akurat. Tipu muslihat semacam ini menciptakan ketidakpercayaan terhadap integritas arbitrase dan merusak kepercayaan pada proses penyelesaian perselisihan.
- c. Jika putusan yang diberikan oleh arbiter melebihi kewenangan atau batasan yang diberikan padanya, hal ini menimbulkan pertanyaan serius tentang validitas dan keabsahan putusan tersebut. Melampaui kewenangan yang telah ditetapkan dapat mengarah pada pengambilan keputusan yang tidak berdasar atau tidak sah secara hukum.
- d. Jika putusan yang diberikan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini menunjukkan bahwa keputusan tersebut tidak

sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku. Ketidaksesuaian ini dapat mengakibatkan ketidakpastian hukum dan merugikan salah satu pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan mengharuskan adanya proses musyawarah sebagai tahap awal. Jika dalam musyawarah tidak tercapai kesepakatan, baik melalui perundingan bipartit, konsiliasi, atau arbitrase, maka pihak terkait akan beralih ke proses mediasi, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 4 ayat (4) UU No. 2 Tahun 2004. Ketika para pihak tidak mampu menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengarahkan penyelesaian perselisihan kepada seorang mediator.

Mediasi hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 bersamaan dengan Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP.92/MEN/VI/2004, merupakan upaya penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang dipandu oleh satu atau lebih mediator yang bersikap netral. Mediator bertindak sebagai penengah yang tidak memihak dan berperan dalam membantu para pihak mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak terkait. Proses mediasi ini menempatkan penekanan pada komunikasi yang efektif, pemahaman bersama, dan kerjasama antara para pihak untuk mencapai penyelesaian yang adil dan berkelanjutan.

Dari uraian kedua ketentuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelesaian konflik dalam ranah hubungan industrial, termasuk penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan, menjadi tanggung jawab seorang mediator untuk menyusun solusi jika terjadi konflik. Seorang mediator bertindak sebagai pihak netral tanpa kecenderungan pada salah satu pihak.

Mediator, sebagaimana dijabarkan dalam Pasal 1 angka 12 UU No. 2 Tahun 2004 serta Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No. KEP.92/MEN/VI/2004, adalah pegawai instansi pemerintah yang ditugaskan di bidang ketenagakerjaan dan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Menteri untuk menjalankan fungsi mediasi. Tugas pokoknya adalah memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih agar menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediator diperintahkan untuk mengeluarkan saran tertulis jika upaya mediasi tidak menghasilkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Penyampaian saran tertulis tersebut kepada para pihak harus dilakukan dalam waktu tidak lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja sejak dilangsungkannya sidang mediasi pertama. Setelah menerima saran tertulis dari mediator, para pihak memiliki batas waktu maksimal 10 (sepuluh) hari kerja untuk memberikan tanggapan secara tertulis kepada mediator. Tanggapan tersebut dapat berupa persetujuan atau penolakan terhadap saran yang diajukan. Pihak yang tidak memberikan tanggapan dianggap menolak saran tertulis yang diberikan oleh mediator. Apabila para pihak sepakat dengan saran tertulis, mediator bertanggung jawab untuk membantu mereka dalam waktu tidak lebih dari 3 (tiga) hari kerja untuk menyusun Perjanjian Bersama. Perjanjian tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai bukti pendaftaran resmi.

Salah satu lembaga litigasi yang relevan dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah pengadilan khusus. Pengadilan khusus, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 8 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, memiliki kewenangan untuk menguji, mengadili, dan memutuskan perkara tertentu. Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pengadilan Hubungan Industrial berperan sebagai pengadilan khusus yang memiliki kompetensi khusus dalam menangani berbagai perselisihan yang timbul di dunia ketenagakerjaan.

Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004, merujuk pada peran khususnya sebagai lembaga peradilan yang memiliki kewenangan untuk menangani perselisihan dalam konteks hubungan industrial. Ini mencakup segala bentuk proses, mulai dari pemeriksaan, pengadilan, hingga pemberian putusan terhadap sengketa yang timbul di lingkungan hubungan industrial.⁵³

Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, mencakup beberapa tugas dan wewenang. Pertama, pada tingkat pertama, pengadilan ini bertugas untuk memeriksa dan memutus perselisihan hak. Selain itu, pada tingkat pertama dan tingkat terakhir, Pengadilan Hubungan Industrial juga bertanggung jawab untuk memeriksa dan memutus perselisihan kepentingan. Kemudian, pada tingkat pertama, pengadilan ini memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja. Terakhir, pada tingkat pertama dan tingkat terakhir, Pengadilan Hubungan Industrial

juga memiliki wewenang untuk memeriksa dan memutus perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh di dalam satu perusahaan.

Meskipun telah ada keputusan pengadilan, masih ada kemungkinan untuk melakukan upaya hukum lanjutan. Dalam situasi di mana bukti baru yang signifikan muncul dalam kasus yang telah diputuskan, pihak yang bersengketa dapat mengajukan Peninjauan Kembali. Ini memberikan kesempatan untuk mempertimbangkan kembali keputusan yang telah diambil sebelumnya. ¹Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga peradilan ²membutuhkan bukti bahwa upaya penyelesaian ¹sebelumnya, seperti perundingan, telah mengalami kegagalan. Menurut Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, gugatan yang tidak dilengkapi dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi akan dikembalikan kepada penggugat untuk diperbaiki atau disempurnakan sebelum dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Gugatan perselisihan hubungan industrial harus diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang terletak di wilayah Pengadilan Negeri tempat pekerja atau buruh bekerja, sesuai ketentuan Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004. Berdasarkan peraturan ini, salah satu pihak yang merasa dirugikan memiliki waktu satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan yang menjadi pemicu perselisihan untuk mengajukan gugatan.

Setelah gugatan diterima, majelis hakim memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan sidang pertama dalam waktu maksimal 7 hari kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004. Namun, terdapat pengecualian dimana jika salah satu pihak tidak dapat hadir dalam sidang tersebut, pengadilan memiliki kewenangan untuk menunda sidang hingga dua kali, memberikan kesempatan bagi pihak yang bersangkutan untuk hadir.

Ketika penggugat atau kuasanya absen dalam sidang setelah dipanggil dengan cara yang sesuai, gugatan tersebut dianggap gugur. Meskipun demikian, aturan tersebut tidak menghalangi penggugat untuk mengajukan gugatan kembali jika dianggap perlu. Di sisi lain, jika tergugat atau kuasanya tidak hadir dalam sidang setelah dipanggil dengan cara yang patut, majelis hakim dapat memutuskan perselisihan tanpa kehadiran tergugat, menegaskan urgensi kehadiran dalam proses hukum tersebut. ¹

Pemeriksaan dengan acara cepat merupakan suatu proses yang ¹dapat dilakukan berdasarkan Pasal 98 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004. Dalam peraturan tersebut ²dijelaskan bahwa jika terdapat kepentingan yang mendesak dari para pihak atau salah satu pihak yang cukup mendasar, yang dapat ditunjukkan dari alasan-alasan yang

1 diajukan oleh pihak yang berkepentingan, mereka dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mempercepat pemeriksaan sengketa.

Proses pemeriksaan dengan acara cepat membutuhkan penetapan dari ketua pengadilan negeri yang harus dilakukan dalam waktu maksimal 7 hari kerja setelah permohonan diterima. Ketua pengadilan negeri tersebut kemudian harus menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa harus melalui prosedur pemeriksaan sementara. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian dari kedua belah pihak ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja, menjaga agar proses tersebut tetap efisien namun tetap memberikan kesempatan bagi kedua belah pihak untuk menyampaikan argumennya.

Keputusan yang diambil oleh majelis hakim didasarkan pada berbagai pertimbangan, termasuk aspek hukum, perjanjian yang berlaku, kebiasaan, dan prinsip keadilan. Hal ini menandakan bahwa putusan hakim tidak hanya bersandar pada aspek hukum semata, melainkan juga mempertimbangkan konteks sosial dan keadilan yang lebih luas.

Unsur-unsur yang harus ada dalam sebuah putusan pengadilan diatur dalam Pasal 102 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004. Ini mencakup kepala putusan yang menyatakan "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA", identitas lengkap dari para pihak yang terlibat dalam sengketa, termasuk nama, jabatan, kewarganegaraan, dan tempat kedudukan mereka. Selain itu, putusan juga harus mencakup ringkasan dari argumen yang diajukan oleh pemohon/penggugat dan tanggapan dari termohon/tergugat, serta pertimbangan terhadap semua bukti dan data yang disajikan serta hal-hal yang terjadi dalam persidangan. Putusan juga harus menyertakan alasan hukum yang menjadi dasar keputusan, amar putusan yang merinci keputusan mengenai sengketa, serta informasi tentang tanggal putusan, nama hakim, hakim ad-hoc yang memutus, nama panitera, dan informasi tentang kehadiran para pihak dalam sidang.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, majelis hakim memiliki batas waktu yang telah ditetapkan. Mereka harus memberikan putusan dalam waktu maksimal 50 hari kerja sejak dimulainya sidang pertama. Setelah putusan dikeluarkan, panitera pengadilan negeri memiliki tanggung jawab untuk mengirimkan salinan putusan kepada para pihak dalam waktu tujuh hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan.

1 Jika salah satu pihak tidak setuju dengan putusan tersebut, mereka memiliki waktu 14 hari kerja setelah menerima pemberitahuan putusan atau setelah pembacaan putusan untuk mengajukan perlawanan. Majelis hakim kasasi kemudian memiliki batas waktu 30 hari kerja untuk memberikan putusan setelah menerima permohonan kasasi. Dengan adanya batas waktu ini, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi lebih terstruktur dan efisien, sehingga para pihak dapat memperoleh keputusan secara tepat dan dalam waktu yang wajar.

Peninjauan Kembali (PK) merupakan upaya hukum yang memungkinkan pihak yang terlibat dalam suatu perselisihan untuk meninjau kembali putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap. Meskipun putusan tersebut telah dilaksanakan, PK dapat diajukan jika ada alasan yang kuat dan dirasa tidak adil untuk mempertahankan putusan tersebut (Marzuki, 1996). Prosedur PK memungkinkan pengajuan dalam jangka waktu 180 hari sejak ditemukannya bukti baru, kebohongan, atau tipu muslihat, atau sejak putusan hakim kasasi yang telah berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian, PK memberikan kesempatan bagi pihak yang merasa dirugikan untuk mengajukan ulang kasus mereka dan memperjuangkan hak-hak mereka dalam sistem peradilan.

KESIMPULAN DAN SARAN

7 Berdasarkan pembahasan yang di atas, maka di simpulkan bahwa : Pertama, Perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT, pemerintah telah memberikan jaminan perlindungan hukum baik secara preventif dan represif, baik melalui peraturan perundang-undangan serta pengawasan. Dengan hadirnya undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang ciptakerja serta aturan turunan dibawahnya adalah wujud dari implelementasi perlindungan terhadap hak-hak dasar setiap pekerja/buruh yang berorientasi pada perkembangan zaman. Kedua, Penerapan PKWT pada PT BTU, dalam konteks peninjauan berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, menunjukkan realisasi perlindungan kerja bagi pekerja kontrak selama masa kontrak. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kelemahan dalam penerapannya yang perlu diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun undang-undang telah memberikan kerangka kerja yang jelas untuk perlindungan pekerja kontrak, tetapi masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk memastikan penerapannya sesuai dengan semangat undang-undang tersebut. Langkah-langkah perbaikan yang konkrit dan pemantauan yang ketat terhadap implementasi PKWT di lapangan menjadi kunci untuk memastikan perlindungan yang optimal bagi pekerja kontrak. Ketiga,

Upaya hukum terhadap pekerja/buruh apabila tidak mendapatkan haknya ialah Pekerja /buruh tersebut akan melakukan proses Perundingan Bipartit, Jika tidak ada hasil pekerja/ buruh tersebut melakukan Konsiliasi, Arbitrase, Mediasi.

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai hal perjanjian kerja di PT BTU, maka penulis memiliki beberapa saran di antaranya : Perusahaan dalam pembuatan perjanjian kerja perlu adanya pemahaman mengenai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dalam perjanjian kerja yang di atur dalam hukum ketenagakerjaan harus jelas mengatur tentang jangka waktu kerja dan status pekerjaan apa yang harus dilakukan oleh pekerja. Mengklasifikasi Pekerja untuk suatu pekerjaan yang bersifat musiman atau suatu pekerjaan yang bersifat tetap. Agar jelas dalam menerapkan status Pekerja di dalam Perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing yang sudah bekerja keras dan sabar dalam membimbing proses penelitian ini hingga selesai dan saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian ini. Sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar.

DAFTAR REFERENSI

_____, Op.Cit., hal.18. (1)

_____, Penelitian Hukum, Prenada Media Group, Jakarta, 2005 h.137

Amin M., “Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya Pada Perusahaan- Perusahaan Industri berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,” Tesis, Universitas Tanjungpura (2016).

Arief Haliadi Gusnadi, “Pengawasan ketenagakerjaan dalam bentuk pencatatan perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di wilayah Provinsi DKI Jakarta,” Skripsi Universitas Indonesia (2013).

Artadi I Ketut dan Asmara I Dw. Nym. Rai. P, Implementasi Ketentuan - Ketentuan Hukum Perjanjian dalam Perancangan Kontrak, (Denpasar: Udayan University Press, 2010).

Budiono Kusumohamidjojo, Panduan Untuk Merancang Kontrak, Jakarta: Grasindo, 2001.

Djumialdji F.X., Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, 2005

Fauzi. M, 2006, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing/Alih Daya), Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, 021-969X. Vol.2, No.2.

- Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1992.
- Hasan Aziz, “Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif,” Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (2015).
- Kadir Muh. Abdul, “Hukum dan Penelitian Hukum”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hal. 101;
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Khusuma Iskandar, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan),” Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2007).
- Marzuki Peter Mahmud, “Penelitian Hukum”, Kencana, Jakarta, 2008, hal.96; _____, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2010, h.35
- Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Prayitno Adi, “Buruh Terus Berjuang”, *Majalah Parlementaria*, edisi 50 – Vol. 07 tahun 2012, kantor DPRD Sidoarjo, hal. 29;
- Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Universitas Terbuka, 2004.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sendjun H. Manulang, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Sjahputra Iman Tunggal, “Tanya-Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, Harvarindo, 2004, hal.29.
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
- Wijayanti Asri, “Pergeseran Konsep Hubungan Kerja (Hak Pekerja yang Terhempas)”, Hikmah Press, 2008, hal.18; (I)
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT BTU

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.um-surabaya.ac.id

Internet Source

8%

2

www.jogloabang.com

Internet Source

2%

3

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

2%

4

www.prin.or.id

Internet Source

2%

5

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Semarang

Student Paper

2%

6

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

2%

7

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1%

8

repo.unand.ac.id

Internet Source

1%

digilib.esaunggul.ac.id

9

Internet Source

1 %

10

repository.uph.edu
Internet Source

1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1 %