P-ISSN: 2615-3416
E-ISSN: 2615-7845

Jurnal Hukum
SAMUDRA KEADILAN

Editorial Office : Jl. Prof. Syarief Thayeb, Meurandeh, Kota Langsa – Aceh
Email : samudrakeadilan.fhus@gmail.com
Website : https://ejurnalunsam.id/index.php/jhsk

ANALISA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA BURUH HARIAN LEPAS di PT. SINAR KAPANG BERKAH KOTA CILEGON

[1]Lolitawati, [2]Fuqoha

Universitas Serang Raya, Universitas Serang Raya
Jalan Raya Serang, Cilegon KM. 5 Taman Drangong Serang, Drangong, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42116, Indonesia
[1]lolitawati23@gmail.com, [2]fuqoha23@gmail.com

Abstract

A Fixed-Time Work Agreement is an agreement that is usually given to freelance daily laborers in field work that is completed within a certain time. The employment agreement is entered into by the employer with the worker. The fulfillment of workers' rights is fully the responsibility of the employer, the employment agreement must not be contrary to existing laws and regulations. The implementation of a fixed-time work agreement by PT. Sinar Kapang Berkah, which is engaged in construction, has a certain time limit which causes workers to have no certainty about the extension of the project work time. This study uses an empirical juridical approach method to solve problems by conducting primary data interviews and secondary data in the form of laws and regulations, books, and related documents. This research focuses on the fulfillment of the rights of contract workers based on the Job Creation Law. The results of the study stated that the employment agreement is binding on the worker and the employer, the completion time of the project is determined by the party who gave the order, the work agreement for a certain time is carried out orally with the presence of witnesses, the fulfillment of payment rights is calculated based on the days the worker does his work, the importance of health insurance registration for workers to ensure legal protection for workers and industrial relations disputes between workers With the employer can be resolved through litigation and non-litigation, the steps are in the form of bipartite negotiations, tripartite negotiations, and lawsuits to the Industrial Relations Court.

Keywords: *Fixed Term Employment Agreement; Industrial Relations Disputes; Company Responsibilities*

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan perjanjian yang biasanya di berikan kepada buruh harian lepas dalam pekerjaan lapangan yang selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian kerja dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja. Pemenuhan hak atas para pekerja sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari pemberi kerja, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan undang-undang dan peraturan yang ada. Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu oleh PT. Sinar Kapang Berkah yang bergerak dibidang konstruksi pekerjaannya bersifat sementara memiliki batas waktu tertentu yang menyebabkan pekerja tidak memiliki kepastian atas perpanjangan waktu pengerjaan project. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris untuk memecahkan permasalahan dengan cara data primer melakukan wawancara serta data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, dan dokumen terkait. Penelitian ini berfokus pada pemenuhan hak pekerja kontrak berdasarkan pada Undang-Undang Cipta Kerja. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa perjanjian kerja bersifat mengikat pekerja dan pemberi kerja, selesainya waktu pengerjaan project ditentukan oleh pihak yang memberi order, perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan secara lisan dengan adanya saksi, pemenuhan hak pembayaran dihitung berdasarkan hari pekerja melakukan pekerjaannya, pentingnya pendaftaran jaminan kesehatan bagi pekerja guna menjamin perlindungan hukum bagi pekerja serta perselisihan hubungan industrial yang ada antara pekerja dengan dengan pemberi kerja dapat di selesaikan melalui jalur litigasi dan non-litigasi, langkahnya berupa perundingan bipartit, perundingan tripartit, dan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Kata kunci: *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Perselisihan Hubungan Industrial; Tanggung Jawab Perusahaan*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia sedang banyak melakukan peningkatan dalam sektor pembangunan yang dimana banyak badan usaha baik milik negara maupun swasta juga mulai banyak melakukan pembangunan salah satunya yaitu dengan pembangunan pabrik-pabrik yang sangat didukung oleh pemerintah, karena dapat memberikan banyak manfaat bagi negara yaitu menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan pendapatan nasional, meningkatkan ekspor, meningkatkan investasi dan lain sebagainya. Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja “Badan Usaha merupakan badan usaha berbentuk badan hukum atau tidak berbentuk badan hukum yang didirikan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu”. Saat ini badan usaha yang banyak di geluti oleh swasta merupakan Perseroan Terbatas (PT) khususnya di kota Cilegon yang terkenal dengan banyaknya Perseroan yang ada di dalamnya, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mendefenisikan perseroan terbatas (PT) sebagai berikut: "Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, merupakan badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau badan hukum perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro dan kecil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai usaha mikro dan kecil. "

Dikarenakan banyaknya Perseroan Terbatas yang ada di kota Cilegon membuka peluang pekerjaan bagi masyarakat sekitar, dalam prakteknya pekerja serta pemberi kerja atau selaku PT tidak lepas dari suatu perjanjian yang mengikat keduanya yang biasanya disebut dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja merupakan "di bawah perintah pihak lain," di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).

Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.[1] Setiap pekerjaan akan terlaksana hubungan kerja dikarenakan adanya kesepakatan kerja antara pemimpin perusahaan dan buruh. Oleh karena itu, hubungan pekerjaan ialah hubungan yang dilaksanakan yang mana paling sedikit 2 badan hukum yang terkait dengan pekerjaan. Badan hukum yang terlibat dalam ikatan pekerjaan ialah pengusaha dengan buruh.[2]. Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja atau pemilik usaha di kenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada Perseroan Terbatas perjanjian yang diterapkan banyaknya kepada pekerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang biasanya dikenal dengan pekerja harian lepas. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia mengalami beberapa perubahan signifikan dalam kerangka hukumnya, terutama setelah terbitnya PP 35 Tahun 2021 dan Perppu Cipta Kerja. Berbagai permasalahan hukum sering muncul terkait penerapan PKWT, mulai dari isu masa percobaan, perpanjangan kontrak, pemutusan hubungan kerja sepihak, hingga transformasi status menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan suatu bentuk perjanjian kerja yang dibuat bersama oleh pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan yang bersifat sementara. Pekerja yang bekerja dengan perjanjian kerja jenis ini biasanya disebut pekerja kontrak. Biasanya pengusaha menggunakan perjanjian kerja jenis ini dengan alasan efisiensi pekerjaan yang bersifat sementara. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan dari pihak perusahaan biasanya mengacu pada aturan yang ada.[3]. Di Indonesia hubungan kerja ini biasanya didasarkan pada azas kekeluargaan dan gotong royong, buruh dan majikan merupakan patner dalam memproduksi barang dan jasa, sehingga berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dapat terjadi sebagai batal demi hukum atau hubungan kerja putus oleh pengusaha. Buruh harain lepas umumnya dipekerjakan berdasarkan kebutuhan harian, dengan pembayaran upah sesuai kehadiran atau hasil kerja.

Dalam praktiknya, hubungan kerja ini seringkali didasarkan pada perjanjian lisan, meskipun hukum positif Indonesia mengatur syarat khusus untuk PKWT. PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan, perjanjian kerja harian hanya sah jika pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan. Jika melebihi 21 hari selama 3 bulan berturut-turut, statusnya otomatis berubah menjadi PKWTT (karyawan tetap). Jika melihat pada pasal 51 dan 52 UU Ketenagakerjaan perjanjian dapat dibuat secara tertulis atau lisan, asal memenuhi unsur kesepakatan, kecakapan, objek, dan sebab yang halal. Namun, khusus PKWT, Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengharuskan perjanjian dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia. Jika PKWT dibuat secara lisan, secara hukum perjanjian tersebut berubah menjadi PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu/karyawan tetap). Namun, pada praktiknya di Indonesia perjanjian lisan banyak dilakukan dibeberapa bidang usaha dan salah satu yang paling banyak menerapkan perjanjian lisan kepada buruh harian lepas adalah bidang usaha konstruksi. Pada penerapannya pekerja buruh harian lepas seringkali dilakukan secara lisan karena sifat pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta upah yang dibayarkan kepada buruh ditentukan berdasarkan kehadiran pekerja.

Teori yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berupa teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh setiono. Menurut Setiono perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya

[1] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2020).
[2] Ulfi Nihaya and Achmad Busro, "Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 'UD. Permata Furni,'" *Notarius* 15, no. 2 (2022): 863–73, https://doi.org/10.14710/nts.v15i2.37657.
[3] Syawal Amry Siregar Bobby Christian Halim, Jaminuddin Marbun, "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" 6, no. 13 (2022): 111–23.

untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia[4]. Penulis sependapat dengan teori tersebut karena menekankan upaya dalam melindungi masyarakat yang dalam hal ini yaitu pekerja dari penguasa yang sewenang-wenang memberikan peraturan tanpa mengkaji terlebih dahulu dari aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, hal lain yang penulis setujui dari teori ini karena perlindungan hukum berfungsi untuk menjaga hak asasi dan martabat individu dalam masyarakat.

Pengawasan negara terkait pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada buruh harian lepas diatur secara tegas dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia dan dilaksanakan oleh instansi terkait, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Kementerian Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis. Perlindungan hukum bertujuan memberikan kepastian hak pekerja dan pengakuan terhadap hak-hak pekerja berupa kedudukan pekerja dalam hal pekerja kontrak yang jangka waktu kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.[5] Dengan latar belakang ini, analisis mengenai status pekerja dalam PKWT dan perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia menjadi relevan untuk memahami bagaimana hukum ketenagakerjaan mengakomodasi pekerja dan memberikan perlindungan hukum yang sesuai dalam konteks perjanjian kerja mereka.

Berlandaskan latar belakang tersebut maka peneliti mengambil dua permasalahan yaitu: Pertama, bagaimana sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diterapkan pada buruh harian lepas oleh PT. Sinar Kapang Berkah; Kedua, bagaimana tanggung jawab PT apabila terjadi masalah hubungan industrial dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Sinar Kapang Berkah Kota Cilegon.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode pendekatan yang digunakan berupa yuridis empiris yang dapat disebut pula penelitian lapangan, sumber data pada penelitian berasal dari data primer, data sekunder dan data tersier. Data primer berasal dari wawancara yang dilakukan oleh penulis bersama bapak Halabi selaku Direktur dari PT. Sinar Kapang Berkah, bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, Data sekunder berasal dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil - hasil penelitian yang berwujud laporan, dan seterusnya. Adapun data tersier berasal kamus besar bahasa Indonesia, dan ensiklopedia.[6] Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa analisis data secara deskriptif analitis yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data primer (wawancara) dan data sekunder (buku-buku, jurnal hukum, artikel dan sebagaimana) yang telah dikumpulkan secara sistematik sehingga dari data tersebut diperoleh gambaran yang menyangkut masalah-masalah yang sedang diteliti oleh penulis.

---

[4] Setiono, *Rule Of Law* (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004).

[5] Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M.S, and Irawati Irawati, "Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Notarius* 13, no. 1 (2020): 193–208, https://doi.org/10.14710/nts.v13i1.30324.

[6] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Surabaya: Kencana, 2022).

PEMBAHASAN

1. Analisa Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada buruh harian lepas di PT. Sinar Kapang Berkah Kota Cilegon

Perjanjian merupakan salah satu aspek fundamental dalam hubungan hukum antara individu, kelompok, atau entitas. Dalam konteks hukum, perjanjian dapat diartikan sebagai kesepakatan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang mengikat secara hukum. Perjanjian ini berfungsi untuk mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan kesepakatan tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari, perjanjian dapat ditemukan dalam berbagai bentuk, mulai dari kontrak bisnis, perjanjian sewa menyewa, hingga kesepakatan informal antara teman. Pentingnya perjanjian terletak pada kemampuannya untuk menciptakan kejelasan dan mengurangi potensi sengketa di masa depan. Oleh karena itu, pemahaman yang baik mengenai unsur-unsur dan syarat sahnya perjanjian sangat diperlukan agar setiap pihak dapat melindungi kepentingannya dan menjalankan kesepakatan dengan baik.

Perjanjian merupakan salah satu upaya dari masyarakat untuk mengikatkan dirinya kepada orang lain demi memenuhi kebutuhannya. Perjanjian sangat penting walaupun banyak masyarakat padat pada umumnya tidak mengetahui arti penting dari perjanjian [7]. Setiap hubungan yang terikat antara manusia memungkinkan memiliki suatu ketentuan atau peraturan yang harus di setujui oleh kedua atau bahkan lebih dari masing masing pihak terutama hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja yang tidak terlepas dari suatu aturan berupa perjanjian yang mengikat antara keduanya, pasal 1601 a KUHPerdata menjelaskan “Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Adanya perjanjian antara kedua pihak guna menjelaskan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Dalam perusahaan biasanya terdapat peraturan perusahaan, hal ini merupakan salah satu elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Sebagai pedoman yang mengatur tata tertib, hak, dan kewajiban baik bagi pengusaha maupun pekerja, peraturan ini berfungsi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan produktif. Dalam konteks hubungan industrial, peraturan perusahaan tidak hanya berperan sebagai alat untuk mengatur aspek-aspek administratif, tetapi juga sebagai sarana untuk mendorong komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Peraturan Perusahaan merupakan sarana antara pelaku usaha dan pekerja untuk mewujudkan kepastian hukum. Kepastian hukum tidak akan didapatkan apabila terdapat ketidaksesuaian peraturan yang ada.[8] Peraturan perusahaan (*company regulations*) membahas berbagai aspek tata kelola, transparansi, dan kepatuhan yang menjadi dasar operasional perusahaan di berbagai sektor. Peraturan ini tidak hanya mencakup aturan internal, tetapi juga regulasi eksternal yang mengatur pelaporan, tata kelola, dan inovasi perusahaan.

Pada prakteknya, perusahaan yang memiliki pekerja dengan jumlah banyak sehingga membentuk serikat pekerja/buruh biasanya melakukan Perjanjian Kerja Bersama (*collective labour*

[7] I Dewa Ayu Sri Ratnaningsih and Putu Eka Trisna Dewi, “Sahnya Suatu Perjanjian Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,” *Kajian Ilmiah Hukum Dan Kenegaraan* 2, no. 2 (2023): 95–102, https://doi.org/10.35912/kihan.v2i2.2384.

[8] Azaa Kamalia, “Analisis Kesesuaian Peraturan Perusahaan PT . Mega Capital Sekuritas Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003” 2, no. 1 (2024): 101–6.

agreement) yang dilakukan antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan instrumen penting dalam hubungan industrial yang mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis, PKB berfungsi sebagai landasan hukum yang memberikan kepastian dan perlindungan bagi kedua belah pihak. Melalui PKB, diharapkan tercipta suasana kerja yang harmonis, produktif, dan saling menguntungkan, serta mengurangi potensi konflik yang mungkin timbul di lingkungan kerja.

Dalam praktiknya, PKB disusun melalui proses perundingan antara kedua belah pihak, dengan tujuan mencapai kesepakatan yang adil dan seimbang. Keberadaan PKB diharapkan mampu menjadi acuan utama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja dan pengusaha. Namun, dalam implementasinya, penyusunan dan pelaksanaan PKB seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti perbedaan interpretasi, penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan, serta dinamika hubungan kerja di perusahaan.[9] Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan[10].

Sesuai dengan ketentuan pasal 52 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1) Kesepakatan Kedua Belah Pihak

   Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja haruslah dilakukan kedua belah pihak. Kesepakatan kerja yang ada tidak boleh hanya disepakati salah satu pihak atau dengan kata lain, dalam proses pengikatannya tidak boleh adanya unsur paksaan dari masing - masing pihak karena masing - masing antara pengusaha dan pekerja dapat menentukan sendiri apakah sepakat atau tidak dengan isi perjanjian kerja yang ada.

2) Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

   Membuat suatu perjanjian kerja, baik dari kedua belah pihak antara pengusaha maupun pekerja haruslah cakap di mata hukum, orang yang cakap maksudnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan ditambah memang orang tersebut diberikan kewenangan sesuai dari pihak perusahaan, pihak lain yaitu pekerja juga wajib adalah orang yang cakap, dalam hal ini pekerja/buruh yang telah dewasa, tidak dibawah pengampuan, serta sehat secara akal dan batin.

3) Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan

   Dalam suatu perjanjian kerja, tentulah harus ada hal yang disepakati untuk dilakukan atau adanya pekerjaan yang diperjanjikan untuk dikerjakan sebagai bagian dari prestasi yang harus dilakukan oleh para pekerja / buruh. Sebaliknya juga bahwa jika para pekerja/buruh tidak melaksanakan sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan maka pekerja akan kehilangan haknya atas upah yang berlaku asas *no work no pay*.

4) Pekerjaan yang Diperjanjikan Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan, dan Peraturan Perundang Undangan

[9] Zainal Arifin, Emi Puasa Handayani, and Saivol Firdaus, "Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Yang Tidak Menemui Kesepakatan (Studi Kasus Di PJT I Malang)," *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 6, no. 1 (2020): 147, https://doi.org/10.36913/jhaper.v6i1.106.

[10] Ary Prasetyo et al., "Pemberian Edukasi Tentang Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Guna Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Berkeadilan," *Jurnal Pengabdian Al-Ikhlas* 10, no. 1 (2024): 1–7, https://doi.org/10.31602/jpaiuniska.v10i1.7707.

Perjanjian kerja merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja mengenai objek tertentu, yaitu pekerjaan. Hak pengusaha ialah mendapatkan prestasi kerja dari pekerja dan memberi perintah kepada si pekerja (kedudukan diperatas). Sedangkan kewajiban pengusaha ialah memberi upah dan kesejahteraan yang layak kepada pekerjanya dan menjamin perlindungan keselamatan kerja. Kemudian hak pekerja mendapatkan upah dan kesejahteraan yang layak dari pengusaha dan mendapat jaminan keselamatan kerja. Sedangkan kewajiban pekerja memberikan prestasi kerja yang optimal, taat atau setia kepada pengusaha. Perjanjian kerja terdiri atas dua kategori.[11]

Perkembangan hukum terkini, adanya putusan MK melahirkan sebuah perubahan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang mengenalkan sistem Omnibus Law. Namun, sebelum waktu yang ditentukan Mahkamah Konstitusi habis, muncul adanya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mencabut UU Cipta Kerja, selanjutnya UU Cipta Kerja diundangkan kembali menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang[12], maka regulasi mengenai PKWT juga mengalami perubahan seiring berlakunya UU Cipta Kerja tersebut. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT diatur dari Pasal 56 hingga Pasal 61, sedangkan dalam UU Cipta Kerja, PKWT diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan. PKWT diatur juga dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PP 35/2021) pada Pasal 6 yaitu:“ Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 angka (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) Tahun”. Berbeda dengan pengaturan sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 angka 4 sebagai berikut: “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”. Perbedaan jangka waktu ini, dapat menguntungkan dari sisi pengusaha karena pengusaha dapat mempekerjakan pekerja sampai batas 5 tahun tanpa harus memikirkan konsekuensi hak-hak pekerja tetap (PKWTT), karena konsekuensi PKWTT yang cukup detail dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pun mengalami penyesuaian dalam UU Cipta Kerja. Pada Undang-Undang Ketenaga kerjaan jika PKWT tidak memenuhi syarat ketentuan menurut sifat dan jenis dan jangka waktunya serta perpanjangan atau pembaruannya maka demi hukum status Perjanjian kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berbeda dengan pengaturan dalam PP No. 35 Tahun 2021 tidak dijelaskan mengenai pelanggaran terhadap ketentuan jangka waktu perjanjian kerja 5 (lima) tahun.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan bapak Halabi selaku direktur PT. Sinar Kapang Berkah mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan pada buruh harian lepas menyatakan bahwa “Perjanjian kerja pada buruh harian lepas dilakukan apabila ada project yang akan dilakukan atau adanya order oleh perusahaan atau pabrik yang akan menggunakan jasa dari PT. Sinar Kapang Berkah, perjanjian ini dilakukan secara lisan atas persetujuan kedua belah pihak, pada saat

[11] (Auìguìstinuìs 2018)
[12] Bayu Dwi Anggono, “Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang: Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia,” *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 9, no. 1 (2020): 17, https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v9i1.389.

pengucapan perjanjian kami memberikan penjelasan baik mengenai deskripsi pekerjaan, upah, serta waktu pelaksaan pekerjaan sampai pada jaminan keselamatan untuk pekerja apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan", Halabi juga menjelaskan kepada penulis biasanya pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diberikan waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah di bebankan kepada pekerja itu sendiri, waktu dalam penyelasaian pekerjaan juga beragam tergantung dari berat atau tidaknya suatu pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja/buruh yang di berikan pekerjaan merupakan perorangan yang biasa bekerja di lapangan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Sinar Kapang Berkah merupakan pekerjaan kontruksi atau membangun suatu bangunan yang diperuntukkan sesuai dengan tujuan yang di jelaskan oleh pihak yang memberikan project.

Pelaksanaan perjanjian kerja kepada buruh harian lepas di lakukan dengan cara lisan yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak sebelumnya, perjanjian ini berisi deskripsi pekerjaan, lama waktu pekerjaan, tempat pekerjaan, upah, jam masuk pada saat melakukan pekerjaan, serta sistem keselamatan yang disediakan oleh pihak PT pada pekerja, namun apabila pekerjaan dilakukan diluar kota pihak PT juga akan menjelaskan bahwa pekerja akan diberikan tempat tinggal/mes yang disediakan khusus bagi pekerja guna kenyamanan pekerja itu sendiri, perjanjian ini belum dilakukan secara tertulis melainkan hanya dilakukan secara lisan yang disetujui oleh kedua belah pihak dikarenakan perjanjian ini diterapkan kepada buruh harian lepas dimana lama waktu pekerjaan dapat berubah berdasarkan volume pekerjaan itu sendiri, serta sistem upah yang diterapkan kepada buruh didasarkan pada kehadiran pekerja dilapangan.

Mekanisme pelaksaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada buruh harian lepas di PT.Sinar Kapang Berkah dengan mengumumkan kepada pekerja yang sudah ditentukan beberapa hari sebelum penandatanganan pelaksanaan pekerjaan antara pihak PT.Sinar Kapang Berkah dengan pihak yang memberikan pekerjaan, para pekerja diumumkan untuk memulai suatu pekerjaan di tanggal yang sudah diberitahukan. Pada saat pemberitahuan tanggal pekerjaan kepada pekerjanya pihak PT. Sinar Kapang Berkah akan menjelaskan terlebih dahulu mengenai project yang akan di kerjakan, baik dari tempat pengerjaan, fasilitas, pekerjaan yang akan di lakukan, sampai kepada upah yang akan diberikan kepada pekerja setiap harinya, saat pembuatan perjanjian mengenai PKWT kepada pekerja yang biasanya disebut dengan buruh harian lepas PT. Sinar Kapang Berkah melakukan dengan cara lisan, yang dimana tidak adanya perjanjian tertulis antara pihak PT dengan pekerja, menurut penulis hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi pekerja apabila terjadi perbedaan pendapat di kemudian hari.

Dilihat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Untuk PKWTT dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Sedangkan untuk ketentuan PKWT dalam Pasal 51 ayat (2) UU 13/2003 dipersyaratkan harus secara tertulis, hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian kepada pekerja/buruh dalam hal PKWT dilakukan secara tertulis, pengaturan perjanjian PKWT harus dibuat tertulis juga diatur kembali dalam ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 UU 6/2023 yang mengubah Pasal 57 UU 13/2003 yang menyebutkan bahwa PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dan apabila ada PKWT dibuat secara lisan berarti tidak memenuhi ketentuan sebagai PKWT, Namun dikatakan oleh Aris Wahyudi selaku Staf Ahli Bidang Ekonomi Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan pada persidangan MK yang digelar secara luring dari Ruang Sidang Pleno MK pada hari Kamis tanggal 14 Maret 2024 "Pelaksanaan atas perpanjangan jangka waktu PKWT pada prinsipnya tetap harus didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pihak pekerja/buruh yang membuat PKWT. Hal ini sejalan

dengan penjelasan Pemerintah sebelumnya di atas, yakni bahwa perjanjian kerja termasuk diantaranya PKWT pembuatannya harus memenuhi unsur-unsur ketentuan Pasal 52 UU 13/2003 yang mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar (a) kesepakatan kedua belah pihak, (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.([13] Dalam pelaksanaan PKWT di PT. Sinar Kapang Berkah pada buruh harian lepas yang sudah melakukan pekerjaan di project sebelumnya bisa melakukan pekerjaan di project selanjutnya apabila pada saat pekerjaan sebelumnya pihak buruh melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dijelaskan oleh pihak PT, hal ini dapat juga disebut dengan perpanjangan jangka waktu perjanjian, perjanjian ini dilakukan secara lisan dan disetujui oleh kedua belah pihak.

Pekerja kontrak atau kadang disebut juga sebagai pekerja tidak tetap. Pada dasarnya, merupakan pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT. Frasa waktu tertentu mengisyaratkan bahwa adanya kesepakatan mengenai batasan waktu di dalam perjanjian kerja. Penentuan batas waktu tersebut juga diserahkan kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengaturnya sesuai kesepakatan. Namun harus tetap memperhatikan dan mematuhi batasan-batasan waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau pekerja kontrak hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.[14]

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 mengelompokan PKWT atas:

1) perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun
2) perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman
3) perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru
4) perjanjian kerja harian lepas

[13] Uìtami Argawakti, 2024).
[14] (Muìhamad Sadi Is 2022)

Peraturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga diatur dalam Peraturan Daerah Kota Cilegon Nomor 2 Tahun 2009 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan, pada pasal 46 ayat 1 menjelaskan "Bagi Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dalam waktu tertentu wajib membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pengusaha dengan pekerja/buruh sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku". Dalam penerapan pembuatan PKWT juga diatur dalam pasal 46 ayat 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat : Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh; Jangka Waktu Pelaksanaan; Jenis Pekerjaan; Besarnya Upah. Setiap pekerja yang bekerja harus di berikan perlindungan atas jaminan sosial, hal ini juga diatur dalam pasal 59 ayat 1 yang berbunyi "Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam jaminan sosial tenaga kerja"

Dalam prakteknya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di terapkan oleh PT.Sinar Kapang Berkah hanya di terapkan kepada buruh harian lepas dimana pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya berupa harian tanpa kontrak panjang, pekerjaan yang dilakukan oleh buruh harian lepas dilakukan untuk menyelesaikan atau memenuhi project dengan target tertentu, upah yang dibayarkan kepada pekerja dihitung berdasarkan kehadiran pekerja pada saat pengerjaan, apabila pekerjaan sudah selesai sesuai target yang diberikan maka pekerja di berhentikan terlebih dahulu sampai pihak PT mendapatkan project baru lagi, pada saat project barupun, beberapa pekerja biasanya tidak dipekerjakan lagi karena satu dan lain hal, namun biasanya di karenakan pekerja sebelumnya sudah mendapatkan pekerjaan di tempat lain.

PKWT didasarkan pada selesainya pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan hingga batas waktu tertentu selesainya pekerjaan juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam Peraturan Pemerintah tidak memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan PKWT. Tidak adanya ketentuan terkait pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan akan mengakibatkan Pekerja tidak memiliki kesempatan untuk mempersiapkan mencari peluang pekerjaan lain, apabila perjanjiannya tidak diperpanjang. Hal ini dapat mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan informasi terhadap kelanjutan pekerjaan yang sedang dijalaninya.[15] Permasalahan waktu para tenaga kerja dan diistirahatkan sampai dengan waktu yang belum ditentukan oleh perusahaan[16] dengan alasan bahwa perusahaan belum memiliki project baru yang akan dikerjakan merupakan permasalahan yang ada pada setiap Perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan buruh harian lepas, salah satunya yaitu PT. Sinar Kapang Berkah.

Tabel I
Perbandingan Regulasi dan Praktek Penerapan PKWT pada Buruh Harian Lepas di PT. Sinar Kapang Berkah

Aspek	Regulasi (UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP 35/2021)	Praktek di Lapangan
Status Hukum	Buruh harian lepas termasuk dalam	Sering dipekerjakan lebih dari 21

[15] Karladian Putri, Fauziyah, and Lutfian Ubaidillah, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja," *Journal of Contemporary Law Studies* 1, no. 1 (2023): 1–9, https://doi.org/10.47134/lawstudies.v1i1.1949.
[16] Sudarmaji, "Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan," *Perspektif* 28, no. 1 (2023): 39–49, https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847.

	PKWT, bekerja kurang dari 21 hari/bulan. Jika lebih dari 21 hari/bulan selama 3 bulan berturut-turut, status berubah jadi PKWTT (tetap) (Pasal 10 PP 35/2021)	hari/bulan tanpa perubahan status apabila kurang dari 3 bulan. Namun disetujui oleh pekerja dikarenakan upah yang dibayarkan akan bertambah lebih dari 21 hari sesuai hari masuk pekerja.
Perjanjian Kerja	Wajib dibuat secara tertulis, minimal memuat identitas, jenis pekerjaan, upah, waktu/lokasi kerja, hak & kewajiban (Pasal 57 UU Cipta Kerja)	Perjanjian masih dilakukan secara lisan, dikarenakan waktu dan volume pekerjaan dapat berubah-ubah.
Pencatatan Kehadiran	Perusahaan wajib mencatat kehadiran dan pembayaran upah (Pasal 53 PP 35/2021)	Perusahaan melakukan pencatatan kehadiran terhadap pekerja/buruh yang hadir setiap harinya.
Hak Buruh	Berhak atas upah harian, jaminan sosial (BPJS Kesehatan & Ketenagakerjaan), cuti, istirahat	Hak jaminan sosial belum dipenuhi kepada beberapa buruh, karena data buruh belum lengkap.
Perubahan Status	Jika bekerja lebih dari 21 hari/bulan selama 3 bulan berturut-turut, status otomatis menjadi PKWTT (tetap)	Perubahan status akan dilakukan apabila pekerja sudah bekerja lebih dari 3 bulan. Namun, para pekerja bekerja kurang dari 3 bulan karena volume dan waktu pekerjaan yang berubah-ubah.

Pada tabel di atas regulasi cukup jelas dan tegas mengatur mengenai penerapan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur, mulai dari status hukum, perjanjian kerja, sampai perubahan status atas pekerja/buruh. Dalam prakteknya perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan oleh PT. Sinar Kapang Berkah masih dilakukan secara lisan dikarenakan waktu dan volume pekerjaan yang berubah-ubah mengikuti orderan yang terdapat pada Perusahaan dalam prakteknya saat pengucapan perjanjian terdapat saksi, sistem pengupahan telah dijelaskan pada tabel diatas bahwa upah dibayarkan sesuai dengan jumlah hari masuk para pekerja. Perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT akan dilakukan oleh Perusahaan apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan lebih dari 21 hari perbulan dan dilakukan secara berturut-turut lebih dari 3 bulan. Namun dalam prakteknya pekerja rata-rata bekerja kurang dari 3 bulan dikarenakan waktu pekerjaan yang terbatas mengikuti tuntasnya suatu project yang dikerjakan.

Dalam memenuhi hak-hak dari para pekerja PT. Sinar Kapang Berkah sudah berusaha melakukan sesuai dengan ketentuan dari UU yang mengaturnya, mulai dari upah yang diberikan kepada pekerja. Dalam hal ini penulis juga mewawancarai pekerja buruh harian lepas yang ada di PT. Sinar Kapang Berkah yang bernama angga selaku buruh harian lepas, dalam wawancara itu angga menjelaskan bahwa pihak PT memberikan upah sesuai dengan jam kerja yang ada serta memberikan waktu istirahat pada saat siang hari guna makan dan melaksanakan ibadah serta makanan juga diberikan ketika istirahat, menurutnya hal ini sudah sesuai dengan aturan yang ada dari pemerintah mengenai hak dari pekerja harian lepas.

2. Tanggung Jawab Perusahaan Apabila Terjadi Masalah Hubungan Industrial Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sinar Kapang Berkah Kota Cilegon

Setiap hubungan yang ada antara dua orang atau lebih tidak terlepas dari masalah, setiap masalah yang terjadi pasti ada pihak yang dibebankan tanggung jawab atas permasalahan tersebut, begitu juga dengan hubungan industrial antara pekerja dengan pemberi kerja yang tanggung jawabnya apabila terjadi permasalahan biasanya di bebankan kepada pihak pemberi kerja karena pekerja merupakan seseorang yang melakukan kegiatan atau pekerjaan yang didasari atas perintah dari pemberi kerja. Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan hubungan kerjasama untuk menghasilkan produk dan/atau jasa yang dibutuhkan. Pekerja/buruh berperan dalam mengolah modal yang dimiliki oleh pengusaha baik berupa uang atau barang baku yang kemudian diubah menjadi barang dan/atau jasa yang dibutuhkan.[17] Dalam kerjasama antara pekerja dengan pemberi kerja membuat suatu perjanjian yang mengikat keduanya guna menjelaskan mengenai hak dan kewajiban yang ada pada masing- masing pihak, serta guna menjadi bukti apabila terjadi ketidak cocokan atau permasalahan yang muncul di kemudian hari.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Sedangkan beberapa ahli berpendapat, bahwa di dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja berupa empat unsur penting yaitu :[18]

a. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang);

b. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata);

c. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata);

d. Terbatas waktu tertentu karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.

Dalam pemenuhan kewajiban yang menjadi tanggung jawab para pihak yang terlibat dalam hubungan industrial biasanya seringkali mendapatkan permasalahan baik dari satu atau bahkan kedua pihak, hal ini biasanya di kenal dengan perselisihan atau sengketa. Perselisihan atau perkara atau sengketa dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan berkembang juga terhadap subjek hukum yang berupa badan hukum, sehingga makin lama materi dan subjek hukumnya semakin berkembang. Sengketa ialah suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain, yang kemudian pihak tersebut menyampaikan ketidakpuasan ini kepada pihak lain. Jika situasi menunjukkan perbedaan pendapat maka terjadilan sengketa. Dalam konteks hukum kontrak, sengketa merupakan perselisihan yang terjadi antara para pihak karena adanya pelanggaran terhadap kesepakatan yang telah dituangkan dalam suatu kontrak atau perjanjian, baik sebagian maupun keseluruhan. Dengan kata lain telah terjadi wanprestasi oleh pihak-pihak atau salah satu pihak.[19]

---

[17] Mustika Prabaningrum Kusumawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 12, no. 1 (2024): 216–25, https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.10915.

[18] Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan "Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan,"* ed. Anna (Bandung: PT Refika Aditama, 2017).

[19] Samun Ismaya, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Yogyakarta: Suluh Media, 2019).

Tanggung jawab yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja biasanya berupa perlindungan terhadap pekerja yang menjadi kewajiban setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja di Indonesia. Aspek perlindungan ini mencakup perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis, yang sejalan dengan hak-hak dan kewajiban pekerja. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hak yang harus diberikan oleh pemberi kerja. Pasal 86 ayat 1 mengamanatkan hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan, kesejahteraan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan martabat, nilai-nilai manusia, serta nilai-nilai agama[20] tanpa memandang ras atau suku serta agama dari pekerja tersebut.

Secara umum, perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, akhir-akhir ini muncul keresahan di masyarakat, terutama terkait pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Keresahan ini muncul karena terdapat banyak pelaksanaan dan penerapan peraturan yang tidak sesuai dengan kenyataan. Padahal, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan bagi pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau PKWT. Namun, dalam praktiknya, penerapan aturan ini tidak selalu sesuai dengan ketentuan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha, tanpa adanya tekanan dari pihak yang lebih kuat kepada yang lebih lemah. Oleh karena itu, pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan lebih kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[21]

Dalam lingkup hukum ketenagakerjaan, pengaturan waktu kerja, pembayaran upah lembur, dan pemberian cuti menjadi aspek penting dalam perlindungan pekerja. Apabila seorang pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu kerja yang ditetapkan, kewajiban membayar lembur kepada pekerja muncul, dengan syarat harus ada persetujuan dari pekerja sebelum melaksanakan lembur. Durasi lembur yang diizinkan dibatasi maksimal 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu. Tak hanya membayar uang lembur, pengusaha juga diwajibkan memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sesuai dengan Pasal 79 Peraturan Pemerintah No 2 Tahun 2022. Ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi, melainkan juga kesejahteraan dan keselamatan kerja.[22] Keselamatan kerja yang dilakukan oleh PT. Sinar Kapang Berkah kepada buruh harian lepas berupa pengadaan fasilitas dilapangan seperti helm, sepatu dan perlengkapan lainnya yang dapat membantu pekerja dalam melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman. Namun kepastian atas jaminan keselamatan berupa BPJS Ketenagakerjaan belum sepenuhnya diterapkan pada buruh harian lepas yang ada di PT. Sinar Kapang Berkah dikarenakan tidak semua buruh harian lepas bekerja dalam jangka waktu yang lama, hal ini terjadi karena jangka waktu pekerjaan dalam suatu project dapat berbeda menyesuaikan dengan deskripsi atas suatu pekerjaan tersebut.

Dalam melakukan suatu pekerjaan terdapat hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dengan pekerja, hubungan ini disebut dengan hubungan industrial, hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada

[20] (Deìni Iskandar, Nuìruìl Amalia, and Muìhammad Misbakuìl Muìnir 2023)
[21] (Ileìla eìt al. 2024)
[22] (Deìni Iskandar, Nuìruìl Amalia, and Muìhammad Misbakuìl Muìnir 2023)

permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan ini dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik.[23] Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tercantum beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan antar serikat pekerja, yaitu perselisihan yang timbul dari antara serikat pekerja dengan serikat pekerja yang lainnya namun masih dalam satu perusahaan, akibat dari tidak adanya kesepahaman tentang keanggotaan, pelaksanaan suatu hak serta kewajiban keserikatan pekerjaan.

Dalam pelaksanaan hak dan kewajiban, perlu diketahui permasalahan perlindungan hukum khususnya untuk Tenaga Kerja Harian Lepas atau buruh. Perlindungan hukum bertujuan untuk menghapus diskriminasi dan menjaga agar para pekerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup bagi para Tenaga Kerja Harian Lepas yang bekerja di Instansi sehingga kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan hak-hak dasar pekerja atau buruh harus dijamin. Di dalamnya terdapat aturan mengenai hubungan kerja pengusaha dengan pekerja yang muncul melalui kesepakatan bersama yang dilaksanakan pada waktu tertentu atau tidak tertentu.[24]

Tanggung jawab yang dapat dilakukan oleh perusahaan selaku pemberi kerja dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial di perusahaan dapat dilakukan melalui tahapan preventif dan represif. Tahapan preventif meliputi upaya pencegahan konflik yaitu dengan membangun komunikasi yang intens dan dialog terbuka antara pengusaha dan pekerja agar tercipta iklim kerja harmonis dan saling pengertian, menyusun dan melaksanakan peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama (PKB) secara konsisten dan bertanggung jawab, memberikan pemahaman dan pelatihan kepada pekerja dan manajemen mengenai hak, kewajiban, serta proses penyelesaian perselisihan sesuai peraturan perundang-undangan[25], melakukan pengawasan internal untuk mendeteksi potensi konflik sejak dini dan mencegah pelanggaran hak pekerja[26], serta meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas dengan membangun semangat kerja sama dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan.

[23] Nabila Putri Ariqa and Fatma Ulfatun Najicha, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja / Buruh" 2, no. 1 (2024): 83–93.
[24] Elvira Dewi Faradila, "Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas Terhadap Eksploitasi Menurut UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, no. 5 (2024): 1–15, https://jhlg.rewangrencang.com/.
[25] (Disnakertrans, 2023)
[26] Trisna Wulaningsih and M Khoirul Huda, "Tanggungjawab Hukum Perusahaan Akibat Tidak Didaftarkannya Tenaga Kerja Sebagai Peserta Jaminan Sosial" 39, no. 2 (2024): 244–54.

Tahapan represif merupakan langkah-langkah hukum yang dapat dilakukan apabila sudah terjadi perselisihan dalam perusahaan yaitu dengan cara melakukan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat sebagai tahap wajib pertama dalam penyelesaian perselisihan, mengikuti prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai UU No. 2 Tahun 2004, mulai dari bipartit, mediasi/konsiliasi, hingga pengadilan jika tidak tercapai kesepakatan, mematuhi putusan atau anjuran dari mediator, konsiliator, arbiter, atau pengadilan yang berwenang, serta melaksanakan hasil penyelesaian secara adil dan transparan, membuat dan mendaftarkan perjanjian bersama jika tercapai kesepakatan, untuk menjamin kepastian hukum bagi kedua belah pihak.[27]

Tanggung jawab yang dilakukan oleh PT. Sinar Kapang Berkah selaku pemberi kerja apabila terjadi perselisihan baik itu dari pekerja dengan pihak PT maupun antara pekerja dengan pekerja yaitu diseleasaikan secara kekeluargaan terlebih dahulu, karena sejauh PT ini berdiri permasalahan yang terjadi antara pihak PT dengan pekerja hanya sebatas perbedaan pendapat yang mengakibatkan satu dengan yang lain memiliki pandangan masing-masing mengenai suatu pelaksanaan atas pekerjaan, pihak PT menjelaskan bahwa permasalahan yang terjadi seringnya datang dari pihak lain diluar dengan pekerja, yaitu dengan pihak pemberi project yang melanggar perjanjian, biasanya mengenai pembayaran yang terlambat dibayarkan yang mengakibatkan pihak PT mengalami kerugian karena keterlambatan pembayaran atas project yang dilakukan, hal ini dikenal dengan istilah wanprestasi.

Penyebab wanprestasi adalah adanya kelalaian salah satu pihak[28] , wanprestasi sendiri memiliki beberapa macam jenis yang dapat dijabarkan seperti tidak melakukan apa yang sudah disanggupi, melakukan apa yang dijanjikan namun tidak sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan, melaksanakan perjanjian namun dalam keterlambatan waktu, serta melakukan suatu hal yang didalam perjanjian tidak diperbolehkan untuk dilakukan. Dalam hal ini macam-macam tindakan yang dapat dikatakan wanprestasi oleh salah satu pihak dapat dianalisis dalam melihat unsur-unsur yang menjadi indikator apakah tindakan tersebut benar merupakan tindakan wanprestasi yang merugikan salah satu pihak dan harus diselesaikan.[29] Dalam praktek yang terjadi di PT. Sinar Kapang Berkah dengan pemberi project apabila terjadi wanprestasi atau cidera janji berupa keterlambatan pembayaran atas pengerjaan suatu pekerjaan biasanya dilakukan perundingan secara kekeluargaan dimana biasanya pihak pemberi project meminta waktu untuk melakukan pelunasan, serta sistem pelunasannya biasanya berbeda-beda, namun biasanya pemberi project meminta keringanan berupa pelunasan secara berangsur dengan tempo waktu yang sudah disepakati.

Perselisihan hubungan industrial merupakan fenomena yang tidak terhindarkan dalam dinamika hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Adanya perbedaan kepentingan dapat menimbulkan konflik yang memerlukan mekanisme penyelesaian yang efektif dan berkeadilan. Indonesia telah mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara komprehensif melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat ditempuh melalui jalur non-litigasi (di luar pengadilan) yang meliputi bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, serta jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai upaya terakhir ketika penyelesaian melalui jalur non-litigasi tidak mencapai kesepakatan.

[27] Wulaningsih and Huda.
[28] Fiska Zenita Putri and Susilo Wardani, "Penyelesaian Wanprestasi Simpanan Deposito Akad Mudharabah Yang Tidak Dikembalikan Oleh Pihak KSU Syariah BMT Berlian," *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 2 (2023): 415–30, https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v7i2.7858.
[29] (Joeì 2022)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU No 6 tahun 2023 mencakup beberapa mekanisme, seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur prosedur penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial, yang bertujuan untuk memberikan keadilan bagi pekerja dan pengusaha. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan berupa:

Mediasi:

a) Proses di mana pihak ketiga yang netral membantu buruh dan pengusaha mencapai kesepakatan.
b) Mediasi ini dapat dilakukan secara sukarela dan bertujuan untuk menyelesaikan sengketa tanpa perlu ke pengadilan.

Konsiliasi:

a) Melibatkan pihak ketiga yang berfungsi untuk memfasilitasi komunikasi antara buruh dan pengusaha.
b) Konsiliasi bertujuan untuk menemukan solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Arbitrase:

a) Jika mediasi dan konsiliasi tidak berhasil, pihak-pihak dapat sepakat untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase.
b) Keputusan arbitrator bersifat final dan mengikat, sehingga harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.

Pengadilan Hubungan Industrial:

a) UU No 6 tahun 2023 memberikan jalur hukum bagi buruh dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan melalui pengadilan.
b) Pengadilan ini memiliki kewenangan untuk memutuskan sengketa yang tidak dapat diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi.

Secara teoritis maupun praktis sengketa yang terjadi dalam konteks sebagai akibat dari hubungan hukum bisa diselesaikan melalui litigasi (jalur hukum/jalur peradilan) maupun secara non litigasi (jalur non hukum atau jalur non peradilan). Litigasi merupakan proses penyelesaian sengketa di Pengadilan, dimana semua pihak yang bersengketa saling berhadapan satu sama lain untuk mempertahankan hak-haknya di muka pengadilan. Hasil akhir dari penyelesaian melalui litigasi ialah putusan yang menyatakan *win-lose soliution*. Prosedur dalam jalur litigasi bersifat formal dan teknis, menghasilkan kesepakatan yang bersifat menang kalah, cenderung menimbulkan masalah baru, lambat dalam penyelesaiannya, membutuhkan biaya yang mahal, tidak responsive dan menimbulkan permusuhan diantara para pihak yang bersengketa. Kondisi ini menyebabkan masyarakat mencari das alternatif lain yaitu penyelesaian sengketa di luar proses peradilan formal, yang disebut dengan "*Alternative Dispute Resolution*" atau ADR.[30]

Dalam implementasinya *Alternative Dispute Resolution* terdiri dari negotiation, mediation, konsiliation dan arbitration. Dari model penyelesaian perselisihan hubungan industrial non-litigasi yang diatur dalam perundang-undangan sama dengan model penyelesaian perselisihan alternatif yang dikemukakan tersebut. Persoalan yang timbul dalam penyelesaian perselisihan dan/atau sengketa diluar pengadilan adalah bagaimana kekuatan hukum penyelesaian non-litigasi dalam hubungan

[30] Ismaya, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

industrial. Dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan menjelaskan jika hasil penyelesaian non-litigasi tidak dipenuhi maka dapat mengajukan peradilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan non-litigasi harus memiliki kekuatan hukum mengikat bagi kedua belah pihak yang bersengketa dalam hubungan industrial. Kekuatan hukum mengikat pada mekanisme penyelesaian diluar pengadilan dalam perselisihan hubungan industrial dapat memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak sehingga upaya penyelesaian perselisihan yang dilakukan selama waktu yang ditentukan tidak sekedar upaya tanpa solusi yang tidak menguntungkan kedua belah pihak.[31]

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan maupun didalam pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan diluar pengadilan mengutamakan musyawarah untuk mufakat. Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Bipartit merupakan tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak di perusahaan.

Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di bipartit dirumuskan dalam bentuk persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.[32]

Dalam tahapan penyelesaian sengketa terdapat tiga penyelesaian yaitu bipartit, tripartit, dan pengadilan hubungan industrial (PHI), perundingan bipartit merupakan langkah awal yang wajib ditempuh dalam setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme ini merupakan perundingan langsung antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha tanpa melibatkan pihak ketiga. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan[33]. Dalam proses bipartit, kedua belah pihak berusaha mencapai kesepakatan melalui dialog dan negosiasi langsung. Jika tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Perselisihan yang tidak terselesaikan melalui bipartit harus didaftarkan oleh salah satu atau kedua belah pihak kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang

[31] (Fuìqoha 2020)
[32] Ariqa and Najicha, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja / Buruh."
[33] Binar Setya dkk Wicaksono, "Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Digunakan Oleh Buruh/Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia SBSI 1992 Kota Surakarta)," *Gema* 27, no. 50 (2015): 1782–91.

ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan.[34]

Tripartit merupakan perundingan antara pengusaha dan pekerja/karyawan dimana pihak ketiga ikut serta dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam PHI, proses tripartit sendiri dibagi menjadi tiga bagian, yaitu konsiliasi, mediasi, dan arbitrase[35]. Mediasi merupakan penyelesaian perselisihan dengan bantuan pihak ketiga yang netral, yaitu mediator. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator. Proses mediasi dilakukan jika para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi, atau ketika upaya penyelesaian melalui konsiliasi tidak terpilih oleh para pihak. Mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkara dan mengadakan sidang mediasi dalam jangka waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Jika tercapai kesepakatan dalam mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun, jika tidak tercapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang disampaikan kepada para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama. Para pihak harus memberikan jawaban tertulis atas anjuran mediator dalam waktu 10 hari. Jika pihak yang menerima anjuran maka dalam waktu 3 hari kerja harus sudah dibuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.[36]

Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan melalui pihak ketiga yang disebut konsiliator. Berbeda dengan mediator yang merupakan pegawai pemerintah, konsiliator adalah pihak swasta yang telah memenuhi syarat yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Prosedur penyelesaian melalui konsiliasi hampir sama dengan mediasi. Konsiliator melakukan penelitian terhadap perselisihan, mengadakan sidang konsiliasi, dan jika tercapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika tidak tercapai kesepakatan, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus dijawab oleh para pihak dalam waktu 10 hari[37]. Sedangkan Arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter. Penyelesaian melalui arbitrase hanya dapat dilakukan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.[38]. Para pihak yang berselisih harus menandatangani perjanjian arbitrase yang berisi kesepakatan untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter. Putusan arbitrase bersifat final dan mengikat bagi para pihak yang berselisih dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial. Pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial hanya dapat dilakukan jika upaya penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi tidak berhasil. Gugatan yang

[34] Wicaksono.
[35] Gaudensia Mariana and Dipo Wahyoeno, "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023): 663–78, https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.209.
[36] Syaima Azzahra Juwl, "Bagaimana Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja," Lembaga Bantuan Hukum Pengayoman, 2023, https://lbhpengayoman.unpar.ac.id/bagaimana-proses-penyelesaian-sengketa-pemutusan-hubungan-kerja/.
[37] Juwl.
[38] Wicaksono, "Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Digunakan Oleh Buruh/Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia SBSI 1992 Kota Surakarta)."

diajukan harus dilampirkan dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila gugatan tidak dilampirkan risalah tersebut, maka hakim akan mengembalikan gugatan kepada penggugat dan gugatan tidak dapat diterima[39]. Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sementara untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang pada tingkat pertama dan terakhir[40]

Hubungan industrial yang terjadi antara pihak pemberi kerja dengan pihak pekerja memang tidak selalu berjalan baik, namun dalam rangka menjalankan hubungan kerja yang harmonis pihak pemberi kerja yang memiliki kedudukan yang lebih kuat wajib membantu melaksanakan perjanjian sesuai dengan kesepakatan serta tidak melanggar peraturan Undang-Undang guna memberikan perlindungan hukum kepada pekerja serta memperkecil kemungkinan terjadinya permasalahan hubungan industrial yang mengakibatkan rusaknya hubungan industrial antara pekerja dengan pemberi kerja.

Dalam prakteknya penyelesaian apabila terjadi permasalahan dalam hubungan industrial di Indonesia diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU ini mengatur tahapan penyelesaian perselisihan yang sistematis, dimulai dari upaya penyelesaian secara bipartit yang bersifat wajib, dilanjutkan dengan penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase jika bipartit gagal, dan terakhir melalui Pengadilan Hubungan Industrial jika penyelesaian non-litigasi tidak berhasil. Pada akhirnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif tidak hanya bergantung pada ketersediaan mekanisme formal, tetapi juga pada kesadaran dan itikad baik para pihak untuk menyelesaikan perselisihan secara adil dan berkeadilan. Pendekatan yang mengutamakan dialog, keterbukaan, dan saling menghormati akan sangat membantu dalam mencapai penyelesaian yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan dan analisa terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Sinar Kapang Berkah Kota Cilegon adalah sebagai berikut: Pemenuhan hak terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan kepada buruh harian lepas sebagian telah di penuhi berdasarkan peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, namun terdapat sebagian lain yang belum dipenuhi oleh perusahaan terhadap buruh harian seperti belum didaftarkannya BPJS Ketenagakerjaan atas beberapa buruh dikarenakan belum lengkapnya data buruh, serta perjanjian yang masih dilakukan secara lisan karena volume dan waktu pekerjaan yang berubah-ubah menyesuaikan project. Perjanjian yang disepakati mencakup deskripsi pekerjaan, upah, waktu kerja, dan jaminan keselamatan dilapangan, PKWT didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam penyelesaian masalah apabila terjadi konflik antara perusahaan dengan buruh/pekerja dilakukan secara kekeluargaan sebelum ke pengadilan, melibatkan perundingan bipartit dalam waktu 30 hari. Jika gagal, bisa dilakukan mediasi atau konsiliasi. Pengadilan Hubungan Industrial hanya digunakan jika upaya lain tidak berhasil, dengan bukti penyelesaian sebelumnya serta niat baik dan dialog sangat penting dalam penyelesaian

[39] Juwl, "Bagaimana Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja."
[40] Wicaksono, "Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Digunakan Oleh Buruh/Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia SBSI 1992 Kota Surakarta)."

perselisihan. Saran penulis adalah setiap perusahaan dapat lebih memperhatikan mengenai pelaksanaan perjanjian yang dilakukan agar dapat ditulis sesuai dengan peraturan yang terdapat di Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah terkait juga dapat lebih memperhatikan hak yang harus dipenuhi perusahaan terhadap buruh/pekerja dilapangan guna terpenuhinya hak-hak buruh pekerja terhadap suatu pekerjaan di sebuah perusahaan khususnya kota Cilegon.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M.S, and Irawati Irawati, "Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Notarius* 13, no. 1 (2020): 193–208, https://doi.org/10.14710/nts.v13i1.30324.

Ary Prasetyo et al., "Pemberian Edukasi Tentang Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Guna Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Berkeadilan," *Jurnal Pengabdian Al-Ikhlas* 10, no. 1 (2024): 1–7, https://doi.org/10.31602/jpaiuniska.v10i1.7707.

Azaa Kamalia, "Analisis Kesesuaian Peraturan Perusahaan PT . Mega Capital Sekuritas Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003" *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan* 2, no. 1 (2024): 101–6.

Bayu Dwi Anggono, "Omnibus Law Sebagai Teknik Pembentukan Undang-Undang: Peluang Adopsi Dan Tantangannya Dalam Sistem Perundang-Undangan Indonesia," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 9, no. 1 (2020): 17, https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v9i1.389.

Binar Setya dkk Wicaksono, "Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Digunakan Oleh Buruh/Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia SBSI 1992 Kota Surakarta)," *Gema* 27, no. 50 (2015): 1782–91.

Elvira Dewi Faradila, "Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas Terhadap Eksploitasi Menurut UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, no. 5 (2024): 1–15, https://jhlg.rewangrencang.com/.

Fiska Zenita Putri and Susilo Wardani, "Penyelesaian Wanprestasi Simpanan Deposito Akad Mudharabah Yang Tidak Dikembalikan Oleh Pihak KSU Syariah BMT Berlian," *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 2 (2023): 415–30, https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v7i2.7858.

Gaudensia Mariana and Dipo Wahyoeno, "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023): 663–78, https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.209.

I Dewa Ayu Sri Ratnaningsih and Putu Eka Trisna Dewi, "Sahnya Suatu Perjanjian Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," *Kajian Ilmiah Hukum Dan Kenegaraan* 2, no. 2 (2023): 95–102, https://doi.org/10.35912/kihan.v2i2.2384.

Karladian Putri, Fauziyah, and Lutfian Ubaidillah, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja," *Journal of Contemporary Law Studies* 1, no. 1 (2023): 1–9, https://doi.org/10.47134/lawstudies.v1i1.1949.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2020.

Mustika Prabaningrum Kusumawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum* 12, no. 1 (2024): 216–25, https://doi.org/10.31289/jiph.v11i2.10915.

Nabila Putri Ariqa and Fatma Ulfatun Najicha, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja / Buruh" 2, no. 1 (2024): 83–93.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Surabaya: Kencana, 2022.

Samun Ismaya, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Suluh Media, 2019.

Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan "Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan,"* ed. Anna. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.

Setiono, *Rule Of Law*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004.

Sudarmaji, "Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan," *Perspektif* 28, no. 1 (2023): 39–49, https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847.

Syaima Azzahra Juwl, "Bagaimana Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja," Lembaga Bantuan Hukum Pengayoman, 2023, https://lbhpengayoman.unpar.ac.id/bagaimana-proses-penyelesaian-sengketa-pemutusan-hubungan-kerja/.

Syawal Amry Siregar Bobby Christian Halim, Jaminuddin Marbun, "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" *Jurnal Prointegrita* 6, no. 13 (2022): 111–23.

Trisna Wulaningsih and M Khoirul Huda, "Tanggungjawab Hukum Perusahaan Akibat Tidak Didaftarkannya Tenaga Kerja Sebagai Peserta Jaminan Sosial" 39, no. 2 (2024): 244–54.

Ulfi Nihaya and Achmad Busro, "Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 'UD. Permata Furni,'" *Notarius* 15, no. 2 (2022): 863–73, https://doi.org/10.14710/nts.v15i2.37657.

Wicaksono, "Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Digunakan Oleh Buruh/Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia SBSI 1992 Kota Surakarta)." *Gema* 27, no. 50, (2015).

Zainal Arifin, Emi Puasa Handayani, and Saivol Firdaus, "Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Yang Tidak Menemui Kesepakatan (Studi Kasus Di PJT I Malang)," *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 6, no. 1 (2020): 147, https://doi.org/10.36913/jhaper.v6i1.106.