

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA¹

Oleh :

Angelita Regina Gioh²

Djefry Welly Lumintang³

Anastasia Emmy Gerungan⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk perlindungan hukum perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan untuk mengetahui bagaimana upaya Hukum pekerja kontrak waktu tertentu dalam menyelesaikan sengketa. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu: 1. Perlindungan Hukum bagi pekerja kontrak yaitu perlindungan atas kompenasi yang diberikan setelah masa kontrak kerja berakhir, Hak atas waktu kerja untuk menetapkan batasan waktu kerja yang wajar bagi para perkerja, Hak atas waktu istirahat dan cuti bagi pekerja setelah melakukan pekerjaannya, Hak atas upah yaitu imbalan berupa uang sebagai hasil dari yang telah dikerjakan, Pesangon dan uang pengganti hak yang diberikan perusahaan atau pemberi kerja apabila terjadinya pemutusan hubungan sepihak dalam perjanjian kerja, Hak atas jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarga terhadap berbagai resiko atas suatu pekerjaan. 2. Upaya Hukum Penyelesaian Sengketa hubungan upaya pertama melalui Bipartit yaitu Negosiasi antara pengusaha dan pekerja yang berselisih tanpa ada pihak ketiga untuk mencapai win-win solution bagi para pihak. Selanjutnya Mediasi yaitu perundingan pengusaha dan pekerja dengan melibatkan pihak ketiga.

Kata Kunci : *tenaga kerja kontrak, perjanjian kerja waktu tertentu*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjalanan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dimulai pada era Pemerintahan Soekarno yang memberikan jaminan sosial dan perlindungan bagi buruh, sampai dengan era pasca reformasi di

mana hukum perburuhan mendapatkan perhatian yang sangat signifikan baik secara formil dan materiil. Perubahan dan perkembangan Undang - Undang Ketenagakerjaan dari pasca reformasi sampai saat ini telah mengalami beberapa perubahan, begitu juga Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh putusan Mahkamah Konstitusi. Perkembangan terakhir, Dewan Perwakilan Rakyat menerima dan mengesahkan Perpu No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang - Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.⁵

Pembangunan nasional di Indonesia sangat bertumpu dengan adanya bidang ketenagakerjaan apabila di bidang ketenagakerjaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya menurun maka akan sangat berdampak pada kelangsungan pembangunan nasional oleh karena itu pemerintah Indonesia sangat berupaya dalam mensejahterakan masyarakat agar kualitas dan kuantitas sumber daya manusia naik, Hal ini pada penerapannya, pekerja memiliki kontribusi penting sebagai pelaku serta tujuan pembangunan. Kontribusi serta kondisi tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia guna memaksimalkan mutu pekerja serta peran serta pada pembangunan.⁶

Pemerintah merupakan penghubung pekerja dan pengusaha Keterlibatan pemerintah merupakan sarana dalam memberikan suatu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menjamin hubungan kerja yang berkeadilan ataupun perlindungan terhadap pekerja yang merupakan tujuan dari perlindungan hukum.⁷

Perjanjian kerja merupakan suatu sarana untuk terjadinya hubungan antara pekerja dengan perusahaan dalam suatu hubungan kerja. Dalam hubungan kerja selama para pihak yakni pekerja dan pengusaha dapat melakukan isi perjanjian kerja dengan baik, maka hubungan pekerja dan pengusaha akan baik dan harmonis. Namun sering terjadi pelanggaran perjanjian kerja oleh pihak pekerja atau pihak pengusaha menyebabkan terjadi perselisihan hubungan industrial. Misalnya

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101753

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Hidayat, K., & Abadi, S. (2024). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Akibat Mengundurkan Diri*

Sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir. Gorontalo Law Review, 7(1), 58-68.hal.60.

⁶ <http://repository.unissula.ac.id/16293/5/bab%20I.pdf> Di akses pada 06-04-2024 pukul 23.07.

⁷ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hal. 53.

perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan sepahik kepada pekerja/buruh⁸

Hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas dua macam yaitu: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antar pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu selanjutnya disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dan Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.⁹

Penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh perusahaan dalam merekrut karyawan dinilai lebih efisien dan efektif, terutama jika melihat situasi perusahaan yang menghasilkan produk sesuai dengan permintaan konsumen atau berhubungan dengan pekerjaan yang bersifat musiman. Dalam era globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin ketat, kebutuhan perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang fleksibel semakin meningkat. Perusahaan sering kali memilih tenaga kerja kontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau proyek jangka pendek. Penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan operasional tanpa harus terikat dengan kewajiban jangka panjang sebagaimana dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁰

Tenaga kerja kontrak sering kali menghadapi ketidakpastian dalam perlindungan hukum dan kepastian kerja. Mereka rentan terhadap ketidakjelasan hak-hak dasar seperti jaminan sosial, hak cuti, dan pesangon. Dalam praktiknya, pekerja kontrak juga sering dihadapkan pada potensi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepahik tanpa kompensasi yang layak. Situasi ini menciptakan ketidakadilan dan berdampak pada kesejahteraan pekerja kontrak, yang kerap kali merasa kurang dilindungi dibandingkan pekerja tetap.¹¹

Mengatasi tantangan ini, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang No. 6

Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak dan memastikan penerapan Perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan prinsip keadilan. Undang-Undang Cipta Kerja memperbarui berbagai ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan, termasuk pengaturan yang lebih rinci tentang Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), batasan waktu kontrak, dan hak-hak pekerja kontrak. Melalui Undang-Undang ini, diharapkan tercipta keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas perusahaan dan perlindungan hak-hak pekerja kontrak, sehingga hak-hak dasar mereka dapat terlindungi.

Meskipun regulasi tersebut sudah diterapkan, masih terdapat berbagai kendala dalam pelaksanaan di lapangan. Banyak perusahaan belum memahami atau menerapkan UU No. 6 Tahun 2023 dengan benar. Beberapa pekerja kontrak masih menghadapi ketidakpastian dalam mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka terima sesuai dengan undang-undang. Kurangnya pemahaman terhadap hak dan kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerja kontrak juga memicu berbagai pelanggaran dalam praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu pada Undang-Undang Cipta Kerja sangat penting untuk dipertimbangkan guna memastikan bahwa aturan tersebut dapat memberikan perlindungan dan hak-hak yang adil bagi para pekerja kontrak. Serta memastikan bahwa pengusaha mematuhi persyaratan dan tidak mengeksplorasi pekerja. Pemerintah perlu memainkan peran yang aktif dalam menjaga implementasi dan kepatuhan terhadap aturan Perjanjian kerja waktu tertentu pada Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan demikian, analisis hukum tentang Perjanjian kerja waktu tertentu pada Undang-Undang Cipta Kerja akan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi para pekerja dan pengusaha dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan aturan yang berlaku.¹²

Contoh kasus yang terjadi kepada para pekerja (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yaitu **Nomor 9/Pdt. Sus- PHI/2024/PN Mnd**, Adeline M. Kontambunan (penggugat) yang di PHK oleh PT.

⁸ Simanjuntak, Y. W. (2024). *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Phk Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja*. hal.2.

⁹ Sutrisno, S., Limbong, D., & Pasaribu, Y. H. (2024). *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Pelanggaran Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pt Tekno Cipta Dwidaya. Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*, hal.138.

¹⁰ Apri Amalia & Ervina Sari Sipahutar. (2022) *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dilihat Berdasarkan Hukum Perburuhan dan Hukum Perdata*. Hal.31-32

¹¹ Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya*. Jurnal Sosial Humaniora Sigli, 7(1), 423-434.Hal.425.

¹² Noermatin S, A. (2023). *Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya). Hal 5.

Jati Makmur Perkasa (tergugat) Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. JATI MAKMUR PERKASA yang bergerak di bidang layanan jasa satuan pengamanan (satpam) dan/atau security awal Penggugat bekerja yaitu bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Agustus 2023, sebagai satpam dengan status jabatan Korlap (Kordinator Lapangan Unit Leader) pada unit kerja Jumbo Swalayan dengan gaji Rp. 3.485.000, Bahwa saat Penggugat awal masuk kerja pihak Tergugat tidak pernah menawarkan untuk menandatangani atau membuat surat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), olehnya setelah enam bulan lebih Penggugat bekerja, maka secara otomatis status Penggugat menjadi karyawan tetap pada PT. JATI MAKMUR PERKASA Penggugat bekerja sebagai secusty/ satpam pada unit kerja Jumbo Swalayan sampai dengan bulan agustus tahun 2023, saat dimana Penggugat di berhentikan secara tiba-tiba oleh pihak Tergugat dengan alasan penggugat telah melakukan pelanggaran di tempat kerja, berdasarkan tuduhan pihak Tergugat yang menyatakan bahwa pihak Penggugat telah melakukan pelanggaran di tempat kerja, pihak Penggugat kemudian meminta bukti dan klarifikasi namun tuduhan yang dilakukan pihak Tergugat kepada pihak Penggugat tersebut tidak bisa dibuktikan secara nyata oleh pihak Tergugat tapi Penggugat sudah terlanjur diberhentikan bekerja oleh pihak Tergugat.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana upaya Hukum pekerja kontrak waktu tertentu dalam penyelesaian sengketa?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan Pengusaha yang mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dalam UU Cipta Kerja, Perjanjian kerja waktu tertentu diatur untuk memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam

mengelola kebutuhan tenaga kerja, khususnya bagi pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau proyek tertentu. Pekerjaan karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu ini bersifat sementara dan hanya bekerja ketika ada event-event tertentu.

Contohnya ketika terjadi lonjakan permintaan di musim tertentu, maka pemberi kerja bisa menggunakan sistem kerja perjanjian kerja waktu tertentu bila berencana merekrut karyawan tambahan. Undang-Undang Cipta Kerja menghapus batas waktu maksimal Perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya diatur hanya boleh maksimal 3 tahun. Sekarang batas waktu maksimal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah 5 tahun, termasuk jika diperpanjang kerja aturan ini ditetapkan dalam peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021.¹³

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terdapat beberapa ketentuan yang dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Meskipun perjanjian kerja waktu tertentu memberikan fleksibilitas bagi perusahaan, Undang-Undang ini juga menetapkan hak-hak dasar yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja untuk memastikan bahwa pekerja kontrak tetap mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Perlindungan hukum bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu meliputi beberapa aspek, seperti hak atas upah, jaminan sosial, kompensasi, dan mekanisme pengakhiran kontrak yang adil. Dalam konteks perlindungan hukum, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Cipta Kerja mencakup beberapa ketentuan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja kontrak, antara lain:

1. Hak atas Kompensasi setelah Masa Kontrak Berakhir

Hak atas kompensasi dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja adalah salah satu hak yang diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ketika kontrak kerja mereka berakhir. Kompensasi ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja yang telah diselesaikan oleh pekerja, meskipun hubungan kerja tersebut bersifat sementara atau kontrak. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Kompensasi diatur dalam pasal 61A yaitu:

- 1) kewajiban pengusaha membayarkan yang kompensasi kepada karyawan saat perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, yakni apabila berakhirnya Jangka waktu

¹³ Redaksi Sinar Grafika 2024, *Peraturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja di Bidang Ketenagakerjaan Terbaru*. Hal.127.

perjanjian kerja atau selesaiya suatu pekerjaan tertentu.

- 2) uang kompensasi sebagaimana yang di maksud diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh bekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi di atur juga dalam peraturan pemerintah 35 Tahun 2021.¹⁴

Apabila pemberi kerja tidak memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mereka dapat dikenai sanksi administratif yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Mengingat kini sudah ada aturan seperti itu, maka perusahaan akan dianggap melanggar Undang-Undang jika tidak membayar uang kompensasi pegawai Perjanjian kerja waktu tertentu tentunya, ada sanksi tersendiri yang akan dikenakan terhadap perusahaan-perusahaan tersebut. Sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar uang Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah sebagai berikut:

- 1) Sanksi berupa teguran tertulis.
- 2) Pembatasan kegiatan usaha. Hal ini diwujudkan dengan adanya pembatasan kapasitas (1) satu atau banyak lokasi, produksi barang dan/atau penundaan pemberian izin usaha di satu atau banyak lokasi.
- 3) Penghentian sebagian atau seluruh alat produksi dalam sementara waktu.
- 4) Pembekuan kegiatan usaha¹⁵

2. Hak Atas Waktu Kerja

1) Jam kerja

Hak atas waktu kerja diatur pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja” dan waktu kerja sebagaimana yang dimaksud yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”

2) Waktu Kerja Lembur

Jika pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu kerja, pengusaha memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan Pasal 29 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa “Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah kerja lembur;
- b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
- c. Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.¹⁶

3. Waktu Istirahat Dan Cuti

Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan terhadap pekerja atau tenaga kerja yang mengenai waktu istirahat dan cuti dengan menyebutkan bahwa Pengusaha wajib untuk memberikan waktu istirahat dan cuti dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Waktu Istirahat

Pasal 79 ayat (2) Cipta kerja yang berbunyi “Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2) Cuti

Cuti yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Pelaksanaan cuti tahunan yang di maksud di atur dalam perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh.¹⁷

4. Hak Atas Upah

Undang-Undang Cipta Kerja juga menekankan bahwa pekerja Perjanjian kerja waktu tertentu berhak atas upah yang layak sesuai dengan

¹⁴ Pasal 61A Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

¹⁵ <https://nusawork.com/blog/2023/12/perusahaan-tidak-membayar-kompensasi-pkwt-inisanksinya/#:~:text=Sanksi%20bagi%20perusahaan%20yang%20tidak,dilakukan%20atau%20banyak%20lokasi> Di akses pada 17-10-2024 pukul 22.49.

¹⁶ Jibrani, M. N., & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*, 2(1), hal.99.

¹⁷ Ibid

standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, baik di tingkat provinsi (UMP) maupun kabupaten/kota (UMK).

Dalam pasal 88 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Cipta Kerja Kebijakan pengupahan sebagaimana yang di maksud di atas meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Struktur dan skala upah
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.¹⁸

5. Pesongan Dan Uang Penggantian Hak

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayarkan uang pesongan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

6. Hak atas Jaminan Sosial

Pasal 18 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ada beberapa jenis program jaminan sosial di indonesia antara lain:

- a. Jaminan keselamatan;
- b. Jaminan kecelakaan kerja;
- c. Jaminan hari tua;
- d. Jaminan pensiun;
- e. Jaminan kematian;
- f. Jaminan kehilangan pekerjaan.¹⁹

Para pekerja/buruh berhak atas jaminan sosial. Jaminan sosial ini meliputi berbagai program yang dikelola oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 6 Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja membahas program dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Kesehatan menyelenggarakan program untuk jaminan kesehatan yaitu: Pekerja/karyawan perusahaan berhak menjadi peserta program jaminan kesehatan. Pekerja/karyawan yang dimaksud adalah semua orang yang terikat hubungan dengan pemberi kerja dan menerima upah sebagai imbalan, baik karyawan tetap,

pekerja kontrak, maupun pekerja harian lepas. Dalam Peraturan presiden No 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan Pasal 13 Pemberi Kerja wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta Jaminan Kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran, kemudian di dalam Pasal 31 Peraturan presiden No 82 Tahun 2018, iuran jaminan kesehatan setiap bulan adalah 5 (lima)% dari upah per bulan. Ketentuannya, sebesar 4 (empat)% dibayar oleh perusahaan atau memberi kerja yang diberikan dalam bentuk tunjangan BPJS Kesehatan Karyawan, sedangkan 1 (satu)% dibayar oleh karyawan yang bersangkutan.²⁰

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program untuk jaminan kecelakaan kerja,jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan yaitu:

- a) Jaminan kecelakaan kerja
- b) Jaminan Hari Tua
- c) Jaminan Pensiu
- d) Jaminan Kematian
- e) Jaminan Kehilangan Pekerjaan²¹

B. Upaya Hukum Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam penyelesaian sengketa.

Keberadaan pengusaha dan karyawan menjadi faktor yang krusial dalam dunia industri hubungan industrial di sebuah perusahaan, bisa berupa adanya perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan. Istilah hubungan industrial sendiri adalah mencakup hubungan yang terbentuk antara para pihak yang terlibat dalam proses kerja, terutama antara pekerja (buruh), pengusaha, dan pemerintah, yang bertujuan untuk menciptakan kerja sama yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hubungan ini mencakup segala interaksi yang terjadi antara pihak-pihak tersebut dalam konteks ketenagakerjaan, baik mengenai hak dan kewajiban, penyelesaian sengketa, maupun pengaturan kondisi kerja.²²

Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha ataupun gabungan pengusaha dengan tenaga kerja ataupun serikat tenaga kerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, beserta perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat tenaker hanya dalam satu Perusahaan.²³

¹⁸ Pasal 88 Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

¹⁹ Pasal 18 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja.

²⁰ Mutya, S., Daniil, E., & Khairani, K. (2023). *Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang*. UNES Law Review, 6(1), 1575-1593. Hal,1578

²¹ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jaminan-kehilangan-pekerjaan>. Di akses pada 19-10-2023 pukul 23.27.

²² <https://www.talenta.co/blog/hukum-ketenagakerjaan-dan-hubungan-industrial-di-indonesia/> diakses pada 06-10-2024 pukul 00.39..

²³ Tinangon, E. N., Lumintang, D. W., Mangowa, M. G., & Kaligis, R. Y. J. (2024). Penyelesaian Permasalahan Tenaga

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menentukan ada 4 jenis perselisihan yang terdapat dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha yaitu: Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan Antar Serikat Pekerja²⁴

Langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perjanjian kerja waktu tertentu yaitu melalui upaya bipartite, mediasi, konsuliasi dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perundingan bipartit adalah perundingan antara /negosiasi antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang berselisih. Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan mediasi dan konsuliasi yaitu perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Apabila perundingan mediasi dan konsuliasi gagal maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yaitu sebagai berikut:

1) Perundingan Bipartit:

Penyelesaian secara Bipartit disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi, Kata negosiasi berasal dari bahasa Inggris negotiation yang berarti perundingan atau musyawarah. Secara umum negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.²⁵

Perundingan Bipartit sebagai penyelesaian sengketa non litigasi diharapkan dalam musyawarah yang terjadi dapat menghasilkan win-win solution. Pada proses negosiasi dalam perundingan bipartit, untuk membuat negosiasi efektif dan mencapai kesepakatan yang menguntungkan para pihak, kondisi yang mempengaruhi yakni:

- a. pihak yang bernegosiasi secara sukarela berdasarkan kesadaran penuh;
- b. para pihak siap melakukan negosiasi;
- c. mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan;

- d. memiliki kekuatan yang relatif seimbang sehingga dapat menciptakan saling ketergantungan;
- e. mempunyai kemauan untuk menyelesaikan masalah.²⁶

2) Mediasi

Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu pihak yang berselisih mencapai kesepakatan. Dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa yang dimaksud dengan Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut sebagai Mediasi adalah "penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²⁷

Penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan para pihak dan mediator. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian perselisihan yang terjadi. Kedudukan mediator hanyalah membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan, sedangkan mengenai hasil dari kesepakatan itu sendiri, sepenuhnya merupakan kewenangan dari para pihak. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa Mediator berkewajiban untuk mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara, mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang sedang berselisih. Jika proposal yang ditawarkan disetujui, mediator menyusun kesepakatan secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.

Ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui media mediasi didahului dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- a) Jika perundingan bipartite gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang

Kerja Di Kabupaten Minahasa Utara. *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 9(1), 1-10. Hal.2.

²⁴ <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/> di akses pada 06-10-2024 pukul 01.02

²⁵ Harrys Pratama Teguh, S.H.I,M.H.C.PS,C.MK(2024) *Dinamika Hubungan Industrial & Penyelesaiannya Di Indonesia*. Hal.291.

²⁶ Susanti Adi Nugroho, 2015, *Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya*, Kencana, Jakarta, hal. 24.

²⁷ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartite sudah dilakukan.
- b) Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
 - c) Jika dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.²⁸

Secara garis besar, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Dalam waktu paling lambat tujuh hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- b) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
- c) Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangi oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran,
- d) Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis, yang mana anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya harus disampaikan kepada para pihak sepuluh hari sejak sidang mediasi pertama. Selanjutnya, dalam waktu sepuluh hari sejak menerima anjuran tersebut, para pihak sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, maka mereka dianggap menolak anjuran tertulis dari mediator. Apabila anjuran tertulis tersebut disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari sejak anjuran

tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran

- e) Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi,
- f) Jika pemohon eksekusiberdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
- g) Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- h) Mediator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²⁹

3) Konsiliasi

Konsiliasi adalah salah satu lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih sebagai penengah yang disebut sebagai konsiliator.

Konsiliator sendiri, dipilih berdasarkan daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat. Dari daftar tersebut, para pihak dapat memilih dan menyepakati nama konsiliator tertentu yang diberi kepercayaan untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara melalui konsiliasi.³⁰

²⁸ Francisco, (2024) *Perspektif Hukum dan Keadilan pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tanpa Peninjauan Kembali*. hal.41-42.

²⁹ Ibid

³⁰ <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6532562/pengertian-konsiliasi-beserta-manfaat-dancontohnya#:~:text=Konsiliasi%20adalah%20usaha%20>

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menjelaskan apa itu konsiliator hubungan industrial sebagai berikut:

Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.³¹

Syarat-syarat menjadi pejabat konsiliasi terdapat dalam pasal 19 UU No. 2 Tahun 2004 Berikutnya, syarat menjadi konsiliator hubungan industrial adalah:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia (WNI);
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun;
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.³²

Konsiliator harus dapat menyelesaikan perselisihan paling lama 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Oleh karena itu dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja konsiliator harus sudah melakukan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan hari kerja harus sudah konsolidasi pertama.

Jika perundingan berhasil segera dibuat perjanjian bersama dan disaksikan oleh konsiliator. Namun jika gagal konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih. Para pihak harus memberi jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran konsiliator dalam waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

[mempertemukan%20keinginan,oleh%20Dr%20Hj%20Her niati%2C%20SH](#). Di akses pada 5-1-2025 pukul 01.13.

³¹ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

³² Pasal 19 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

³³ Muhammad, u. (2022). Akibat hukum penyelesaian hubungan perselisihan tenaga kerja yang melebihi batas

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Ketika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf a dianggap menolak anjuran tertulis;

Para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.³³

Penyelesaian Hubungan Industrial Di Pengadilan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan hubungan industrial, memiliki banyak tahapan atau tata cara dalam penyelesaian tersebut. Ketika mendapatkan suatu permasalahan, pastinya tidak langsung terburu-buru ke pengadilan tanpa adanya syarat-syarat yang harus dipenuhi. Ada beberapa tahapan/cara yang harus dilakukan ketika mengajukan suatu permasalahan ke pengadilan yang berguna untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

waktu yang ditentukan menurut undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pphi) (doctoral dissertation, universitas islam sultan agung semarang).hal.76-77

1) Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim

Dalam tahapan ini yaitu pengajuan gugatan terlebih dahulu, gugatan perselisihan industrial dilakukan di pengadilan negeri yang wilayah hukumnya terletak di wilayah tempat kerja. Gugatan pemutusan pekerja yang dilakukan oleh pekerja atau buruh pekerja diajukan dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterima dan diberitahukan keputusan dari perusahaan tentang ketenagakerjaan pasal 159 dan 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Jika sebuah gugatan tidak memberi lampiran surat secara tertulis penyelesaian dengan konsiliasi atau mediasi, kemudian hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengembalikan gugatan pada penggugat. Hakim wajib memeriksa semua isi pengajuan gugatan ketika ada kekurangan maka, hakim memberitahu ke penggugat agar menyempurnakan pengajuan gugatan tersebut. Selanjutnya, ketika tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatannya dan akan dilakukan pencabutan gugatan, maka pengadilan hubungan industrial akan mengabulkannya jika tergugat setuju.

Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial wajib menyelesaikan sengketa hak/kepentingan terlebih dahulu. Serikat dapat mewakili anggotanya sebagai kuasa hukum untuk beracara dipengadilan. Gugatan tersebut harus sudah ditetapkan dalam waktu paling lama 7 hari kerja, ketua pengadilan negeri, yang meliputi seorang hakim sebagai ketua majelis dan 2 hakim ad hoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan menyelesaikan perselisihan.

2) Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Sejak penetapan majelis hakim yang selambat-lambatnya 7 hari pada waktu kerja, oleh sebab itu Ketua hakim sudah melaksanakan sidang pertama. Dalam hal tersebut adanya pemanggilan dengan adanya surat panggilan kepada pihak ketempat alamat tinggal tersebut, apabila alamat tersebut tidak diketahui maka diberikan kepada kelurahan atau desa. Setelah itu, Majelis Hakim memanggil saksi atau saksi ahli yang berkewajiban memenuhi pemanggilan dan dilakukan sumpah. Majelis Hakim meminta keterangan guna memeriksa untuk menyelesaikan sengketa hubungan industrial disyaratkan oleh undang-undang untuk dikabulkan tanpa syarat, pengadilan negeri terbuka untuk umum dan semua yang hadir dalam proses tersebut wajib mematuhi penetapan pengadilan.

Pasal 155 ayat(3) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, hakim ketua harus segera mengambil keputusan sementara yang memerintahkan pemberi kerja untuk membayar upah dan hak-hak lain yang biasa diterima oleh pekerja/karyawan yang bersangkutan. Putusan Pengadilan hubungan industrial menentukan kewajiban, hak para pihak atau salah satu pihak dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.³⁴

3) Pemeriksaan Dengan Acara Cepat.

Penyidikan sengketa bisa dilakukan melalui cepat ketika terdapat kepentingan antara suatu pihak dan para pihak lain yang mendesak dari pertimbangan permohonannya. para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut selama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan terhadap penetapan pemeriksaan dengan acara pemeriksaan cepat tidak digunakan upaya hukum. Setelah dikeluarkannya penetapan menentukan Majelis Hakim, Hari, Tempat dan Waktu Sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.³⁵

4) Pengambilan Putusan

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditandatangani oleh Hakim Ad-Hoc dan Panitera Pengganti Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada

³⁴ Oktaviani, D., Safitri, I. N., Septiviani, R. P., Alhumairoh, S. W., Aprilia, L., & Tamam, B. (2023). *Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) secara Litigasi maupun Non-Litigasi*. Rechtenstudent, 4(2), 176-188. Hal.184-185

³⁵ Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Lasori, S. A., & Salam, S. (2023). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. Jurnal Kewarganegaraan. Hal. 6.

pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empatbelas) hari kerja:

- a) Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim.
- b) Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.³⁶

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan Hukum bagi pekerja kontrak yaitu perlindungan atas kompensasi yang diberikan setelah masa kontrak kerja berakhir, Hak atas waktu kerja untuk menetapkan batasan waktu kerja yang wajar bagi para perkerja , Hak atas waktu istirahat dan cuti bagi pekerja setelah melakukan pekerjaannya, Hak atas upah yaitu imbalan berupa uang sebagai hasil dari yang telah dikerjakan, Pesangon dan uang pengganti hak yang diberikan perusahaan atau pemberi kerja apabila terjadinya pemutusan hubungan sepihak dalam perjanjian kerja, Hak atas jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarga terhadap berbagai resiko atas suatu pekerjaan.
2. Upaya Hukum Penyelesaian Sengketa hubungan upaya pertama melalui Bipartit yaitu Negosiasi antara pengusaha dan pekerja yang berselisih tanpa ada pihak ketiga untuk mencapai win-win solution bagi para pihak, Selanjutnya Mediasi yaitu perundingan pengusaha dan pekerja dengan melibatkan pihak ketiga yaitu Mediator yang menjadi penengah atau pihak yang netral dalam mengawali proses perundingan tanpa memaksakan suatu keputusan para pihak, dan Konsiliasi sama seperti mediasi yaitu perundingan melibatkan pihak ketiga yang disebut Konsiliator sebagai penengah yang bertugas menyampaikan pendapat duduk perkara, memberikan saran-saran hukum yang meliputi keuntungan dan kerugian dan mengupayakan tercapainya suatu kesepakatan bagi para pihak yang bersengketa tanpa harus ke pengadilan dan jika upaya-upaya penyelesaian sengketa tersebut gagal maka upaya yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

³⁶ Suandi, S., & Laela, F. I. (2024). *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang 2 Tahun*

B. Saran

1. Pemerintah perlu melakukan sosialisasi kepada masyarakat khususnya kepada pemberi kerja dan pekerja mengenai Cipta Kerja yang merupakan peraturan yang baru dalam perjanjian kontrak agar semua pihak memahami hak dan kewajibannya sehingga terlaksanannya hubungan kerja dengan baik.
2. Dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial sebaiknya pihak berselisih menggunakan penyelesaian diluar pengadilan yang tentu lebih mudah, menghemat biaya, waktu dan tenaga tanpa harus melalui pengadilan sehingga tetap terjalannya hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Apri Amalia & Ervina Sari Sipahutar. (2022) *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dilihat Berdasarkan Hukum Perburuhan dan Hukum Perdata*.
- Dahana N. Thomas, (2023), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja*.
- Fransisco, (2024) *Perspektif Hukum dan Keadilan pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tanpa Peninjauan Kembali*.
- Husni Lalu (2016) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.
- Khakim Abdul, (2014), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Muhamad Sadi is (2022) *Hukum Perusahaan Di Indonesia*.
- Nugroho Susanti Adi, (2015), *Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya*, Kencana, Jakarta.
- Redaksi Sinar Grafika (2024), *Peraturan Pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja di Bidang Ketenagakerjaan Terbaru*.
- Satjipto Rahardjo. (2000) *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Setiono, (2004), *Rule of The Law, Desertasi Fakultas Hukum*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo & Asrie Hadaningsih Syuhada (2021) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.
- Sukadana I Made, (2012), *Mediasi Peradilan Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan*

- Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan, Prestasi Pustakaraya.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, (2003) Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII).
- Teguh Pratama Harrys, (2024) *Dinamika Hubungan Industrial & Penyelesaiannya Di Indonesia*.
- Wijaya Andika, (2018), *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*.

Jurnal

- Anjani, D. R., Pane, M. W., & Utama, R. E. (2023). *Pengaruh Umkm Terhadap Perekonomian Di Indonesia*. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi.
- Asmawati, S., & Yamin, A. (2023). *Perbandingan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Gultom, W., Ansari, T. S., Koswara, I., & Pura, M. H. (2023). Peranan Arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Implikasi, Keuntungan dan Kelemahan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Gumanti, R. (2021). *Syarat Sahnya Perjanjian* (Ditinjau dari KUHPerdata). *Jurnal Pelangi Ilmu*.
- Hidayat, K., & Abadi, S. (2024). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Akibat Mengundurkan Diri Sebelum Waktu Perjanjian Kerja Berakhir*. Gorontalo Law Review.
- Jibran, M. N., & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia (JSII)*.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*.
- Kusuma, A. J., Ratna, E., & Irawati, I. (2020). *Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Notarius.
- Lami Irmadan Auli Arofi, L. (2024). *Efektivitas Tripartit Dalam Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Lestyasari Devi, (2023) *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa).
- Limbong, S., Sutrisno, D., & Pasaribu, Y. H. (2024). *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Pelanggaran Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pt Tekno Cipta Dwidaya. Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*.
- Muhammad, u. (2022). *Akibat hukum penyelesaian hubungan perselisihan tenaga kerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan menurut undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pphi)* (doctoral dissertation, universitas islam sultan agung semarang).
- Mutya, S., Danil, E., & Khairani, K. (2023). *Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang*. *UNES Law Review*.
- Noermatin S, A. (2023). *Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*.
- Oktaviani, D., Safitri, I. N., Septiviani, R. P., Alhumairoh, S. W., Aprilia, L., & Tamam, B. (2023). *Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) secara Litigasi maupun Non-Litigasi*. Rechtenstudent.
- Perkasa, F. A., Adaningga, M., & Wijaya, M. M. (2024). *Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia*. Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan.
- Pohan, M. R. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. MLJ Merdeka Law Journal.
- Simanjuntak, Y. W. (2024). *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Phk Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Cipta Kerja*.
- Sinaga, R. E. G. (2024). *Analisis Yuridis Pengaturan Hukum Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Putusan Nomor: Pdt. Sus-PHI 291/2020/PN. Jkt Pst)* (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).

- Suandi, S., & Laela, F. I. (2024). *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. KRAKATAU (*Indonesian of Multidisciplinary Journals*).
- Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwtt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya*. Jurnal Sosial Humaniora Sigli,
- Tanjung, R. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengundurkan Diri Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023*.
- Tinangon, E. N., Lumintang, D. W., Mangowa, M. G., & Kaligis, R. Y. J. (2024). *Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Utara*. Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat.
- Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Lasori, S. A., & Salam, S. (2023). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. Jurnal Kewarganegaraan.

[ahaan%20yang%20tidak,di%20satu%20atau%20banyak%20lokas](#)
<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/17417/artikel-jenis-kecelakaan-yang-dijamin-oleh-jkk-bpjjs-ketenagakerjaan.bjps>.

Peraturan Perundang-Undangan

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Website

- <http://repository.unissula.ac.id/16293/5/bab%20I.pdf>
- <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>
- <https://kumparan.com/berita-terkini/dunia-kerja-pengertian-beserta-kiat-untuk-menghadapinya-221tzI9TfOe>
- <https://nusawork.com/blog/2023/12/perusahaan-tidak-membayar-kompensasi-pkwt-ini-sanksinya/#:~:text=Sanksi%20bagi%20perus>