

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT CITRA ALAM  
SENTOSA MANDIRI DI KM 19 DESA BATUAH**

Oleh : Marlina Vicy Tumanggor<sup>1</sup>, Fatimah Asyari<sup>2</sup>, Khairunnisah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Alumni Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
<sup>2</sup> dan <sup>3</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

---

**ABSTRACT**

*If workers' rights are not fulfilled in a fixed-term work agreement at PT Citra Alam Sentosa Mandiri, then in this case a resolution of the problems that occur is needed. The problem raised in this writing is what the legal rules are regarding workers' rights in fixed-term work agreements and whether the fixed-term work agreement at PT Citra Alam Sentosa Mandiri is in accordance with applicable provisions.*

*The type of research used is normative legal research using a statutory approach. The results of research regarding workers' rights are that overtime wages for employees are not met at PT Citra Alam Sentosa Mandiri, therefore according to the provisions of the laws and regulations it is clearly regulated, therefore the Company is obliged to pay overtime wages to employees in the Company. As explained in article 21 paragraph (2) of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning fixed-term work agreements, outsourcing, working time, employment relations and time for termination of employment relations. In this case, workers/laborers have been given legal authority to take legal action to fight for the rights of employees at the company.*

*To create such a situation, the company in this case must really pay attention to employee welfare and fulfill the rights of its employees. Because the Company is also responsible for worker protection, wages, welfare, working conditions and disputes that arise. Companies also need to conduct outreach regarding fixed-term work agreements (PKWT) and the Employment Law so that employees do not become passive when their rights are not fulfilled.*

---

**Keywords:** *Work Agreement, Worker Protection, Employees, Employment.*

**ABSTRAK**

Tidak terpenuhinya hak-hak pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Citra Alam Sentosa Mandiri, maka dalam hal ini diperlukannya suatu penyelesaian permasalahan yang terjadi.

Permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah bagaimana aturan hukum mengenai hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan apakah perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Citra Alam Sentosa Mandiri sesuai dengan ketentuan yang

berlaku. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan undang-undang.

Hasil penelitian mengenai hak-hak pekerja yaitu upah lembur pada Karyawan yang tidak terpenuhi di PT Citra Alam Sentosa Mandiri, maka dari itu menurut ketentuan peraturan perundang-undangan diatur secara jelas, maka dari itu Perusahaan wajib untuk membayarkan upah lembur pada karyawan di Perusahaan tersebut. Sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, hubungan kerja, dan waktu pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini para pekerja/buruh telah diberikan legalitas untuk melakukan Upaya hukum agar dapat memperjuangkan hak-hak pada karyawan di Perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan keadaan yang demikian Perusahaan dalam hal ini haruslah betul-betul memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memenuhi hak-hak karyawannya. Karena Perusahaan juga bertanggung jawab atas perlindungan pekerja, upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul. Pihak Perusahaan juga perlu mengadakan sosialisasi mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan agar karyawan tidak menjadi pasif Ketika hak-haknya tidak terpenuhi.

---

**Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Perlindungan Pekerja, Karyawan, Ketenagakerja**

## 1. PENDAHULUAN

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat perjanjian yang membuat terbentuknya hubungan hukum dan ikatan pekerjaan yang berada dibawah ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.<sup>2</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hukum kontrak adalah keseluruhan dari kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Sistem pengaturan hukum kontrak merupakan sistem terbuka (open system) yang artinya bahwa setiap orang bebas untuk mengadakan perjanjian, baik yang sudah diatur maupun yang belum diatur dalam Undang-Undang. Hal ini dapat disimpulkan dari ketentuan yang tercantum dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi

mereka yang membuatnya.”

Pembatasan asas kebebasan berkontrak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah adanya pembatasan persyaratan formil dan persyaratan materiil dalam pembuatan perjanjian kerja karena Perjanjian dalam dunia kerja sangatlah penting, perjanjian inilah yang akan menjamin hak dan kewajiban dari pihak pekerja dan pengusaha dan Perjanjian kerja inilah yang merupakan awal dari terjalannya hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai peraturan hukum yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan masalah yang timbul antara pengusaha dan pekerja menjadi suatu dasar hukum yang kuat yang melindungi para pihak dari kerugian yang ditimbulkan dalam hubungan kerja tersebut. Untuk itu Undang-undang Ketenagakerjaan mengharuskan pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dilaksanakan dengan suatu perjanjian kerja.

Lahirnya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan yang dimuat dalam perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan perusahaan sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena sebuah perjanjian. Setiap perusahaan memiliki hak untuk membuat suatu perjanjian kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak sehingga menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian kerja memiliki kedudukan yang strategis dalam hubungan kerja, karena perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja memiliki fungsi sebagai perlindungan kepentingan, pegangan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha.<sup>3</sup>

Dalam membuat perjanjian kerja para pihak tidak diperbolehkan membuat perjanjian kerja yang menyimpang dengan Undang-Undang Cipta Kerja, akan tetapi dalam implementasinya masih banyak yang melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak. Suatu perjanjian kerja dibuat oleh satu pihak pertama atau perusahaan, yang dimana perjanjian ini dapat dijadikan pemenuhan hak oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, yang diwujudkan dengan sebaik-baiknya agar mencerminkan keadilan baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Sebagai bagian dari perjanjian, maka perjanjian kerja harus memenuhi perumusan Pasal 1320 KUHPerduta, untuk menjadi sahny suatu perjanjian. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar.

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun pasal-pasal yang memiliki nilai kontroversial dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, dan pasal 59. Dimana perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja baik yang dibuat secara

tertulis ataupun tak tertulis haruslah menggunakan bahasa Indonesia. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu, pekerjaan yang sekali atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Dengan demikian perjanjian kerja dianggap sah apabila memenuhi persyaratan yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Peran pekerja/buruh merupakan salah satu hal yang mempengaruhi faktor produksi yang perlu diperhatikan waktu kerjanya. Adapun hubungan pekerja dengan pengusaha disebut juga hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban dalam hidup masyarakat.

Undang-undang 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 15 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

mempunyai usur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja maka akan lahir perikatan.

Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Salah satu yang menjadi aspek dari perlindungan hak-hak pekerja adalah sistem pengupahan. Pemberian upah menunjukkan bahwa antara karyawan dan pengusaha, terikat dalam suatu komitmen dan kepentingan yang saling bersinergi. Pengusaha perlu memberikan upah kepada karyawan untuk menjaga loyalitas dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan karyawan merasa upah yang diperolehnya juga ditentukan oleh seberapa kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan. Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah yang layak, karena mereka telah memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dijelaskan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaannya dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dari ketentuan Undang-Undang Dasar tersebut dapat dipahami bahwa, setiap pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan standar kebutuhan. Menurut Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul "Principles of Personal Management" menyatakan bahwa yang dimaksud upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.<sup>5</sup>

Tenaga kerja mengeluarkan

tenaga dan jasa untuk tercapainya arah dan tujuan perusahaan. Disamping para pekerja menjalankan kewajibannya untuk terus membangun dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, para pekerja juga harus mendapatkan pemenuhan hak-haknya dari pihak perusahaan. Salah satunya, mendapatkan kompensasi berupa imbalan bagi pekerja atau buruh, imbalan tersebut disebut dengan upah.

Hak bagi pekerja atas upah juga diatur dalam peraturan perundang-undangan negara Indonesia. Dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian diatas terlihat umum akan tetapi memiliki makna yang lebih luas mencakup semua pekerja/buruh baik yang bekerja pada perorangan, persekutuan atau badan hukum dengan menerima imbalan upah kerja dalam bentuk apapun. Dalam bukunya, Lalu Husni menjelaskan bahwa penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk Barang. Selanjutnya, terkait dengan upah, tidak hanya dijelaskan didalam Undang- Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan tentang upah juga dijelaskan dengan rinci dan diperjelas dengan diterbitkannya pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No.KEP/49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah yang menjelaskan bahwa: "Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh

yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Sehingga, sepatutnya seorang pekerja/buruh mendapatkan upah. Sebagai hak dari seorang pekerja, maka patut bagi mereka menuntut untuk dibayarkannya upah mereka.

Apabila suatu perusahaan tidak memberikan upah kepada para pekerja/buruh, maka perusahaan tersebut dapat dijatuhi sanksi.

Menurut Imam Soepomo, upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Apabila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.

Selain dari pengertian di atas, Malayu Hasibuan memberikan definisi upah sebagai bentuk balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harian yang berpedoman kepada perjanjian yang telah disepakati oleh pihak yang membayarnya. Muchdarsyah Sinungan juga mengemukakan definisi upah seperti cerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah berupa uang yang diterima oleh pekerja/buruh sesuai dengan jumlah yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Dipenuhi atau tidaknya hak pekerja atau buruh untuk mendapatkan upah lembur tersebut, akan mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kesejahteraan pekerja/buruh yang bersangkutan. Oleh karena itu,

pemerintah membuat kebijakan peraturan tentang pengupahan. Di mana, kebijakan ini untuk melindungi para pekerja agar hak-hak dan kewajibannya terpenuhi.

Salah satu contoh kasus yang terjadi adalah pekerja/buruh disalah satu perusahaan yaitu PT Citra Alam Sentosa Mandiri merupakan perusahaan yang terletak di KM 19 Desa Batuah, Loa Janan Ulu, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Dalam kasus ini PT Citra Alam Sentosa Mandiri tidak memenuhi hak-hak kepada salah satu pekerja/buruh dengan tidak memberikannya upah kerja lembur.

Tidak dibayarkannya upah kerja lembur disebabkan karena sedang menurunnya kondisi perusahaan tersebut. Menurunnya kondisi perusahaan, menjadikan PT Citra Alam Sentosa Mandiri memiliki keterbatasan dalam upayanya memberikan perlindungan bagi karyawannya, sehingga hal ini menyebabkan salah satu karyawan menuntut hak-haknya.

Tentunya hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana dinyatakan di dalam pasal 78 ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Namun perusahaan tidak menjalankan dengan sebagaimana mestinya.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui aturan hukum mengenai hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Citra Alam Sentosa Mandiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## 2. METODE PENELITIAN

Teknik yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah melakukan pengumpulan data untuk mencari informasi terkait penelitian yang dilakukan. Dalam metode ini ada beberapa teknik pengumpulan data, yaitu dalam teknik ini perlu dilakukan dengan cara mengkaji, membaca serta menganalisis bahan hukum yang berkaitannya dengan penelitian ini dan melakukan wawancara terhadap pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan penelitian, yaitu manajemen dan karyawan yang bekerja di bawah

Perusahaan PT Citra Alam Sentosa Mandiri setelah dilakukan pengolahan bahan hukum, setelah bahan hukum terkumpul kemudian menggunakan teknik deskripsi dengan memaparkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang terkumpul selanjutnya diberikan penilaian evaluasi, kemudian dilakukan interpretasi dan selanjutnya diajukan argumentasi.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Aturan Hukum Mengenai Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah dua jenis kontrak kerja yang berbeda dalam hal jangka waktu dan hak-hak yang diberikan kepada karyawan. PKWT adalah perjanjian kerja yang memiliki batas waktu tertentu, biasanya antara 1 hingga 2 tahun. Pekerja yang dipekerjakan dengan kontrak PKWT umumnya hanya diperbolehkan bekerja untuk jangka waktu yang telah

ditentukan, setelah itu kontrak akan berakhir. PKWT juga memiliki batas maksimal masa percobaan selama 3 bulan. Dalam PKWT, pekerja tidak diberikan hak-hak yang sama dengan pekerja tetap, seperti cuti dan tunjangan. Karyawan yang menandatangani perjanjian kerja jenis ini umumnya dikenal dengan "karyawan kontrak".

PKWT adalah perjanjian kerja yang tidak memiliki batas waktu tertentu. Pekerja yang dipekerjakan dengan kontrak PKWTT diperbolehkan bekerja selama perusahaan memerlukan jasanya. PKWTT mendapatkan hak-hak yang sama dengan pekerja tetap, seperti cuti dan tunjangan. Namun, PKWTT juga memiliki masa percobaan selama 3 bulan. Karyawan yang menandatangani perjanjian kerja jenis ini lazim dikenal dengan karyawan lepas. Perbedaan utama antara PKWT dan PKWTT adalah pada jangka waktu kontrak kerja dan hak-hak yang diberikan kepada karyawan. PKWT memiliki batas waktu tertentu, sementara PKWTT tidak memiliki batas waktu tertentu. PKWT juga tidak memberikan hak-hak yang sama dengan pekerja tetap, sedangkan PKWTT mendapatkan hak-hak yang sama dengan pekerja tetap.

Pekerja kontrak dalam pengertiannya hanya pekerja sementara yang sudah diatur, dimana adanya kesepakatan dalam kontrak kerja yang disepakati oleh atasan dan bawahannya dan jika sewaktu waktu terdapat pemutusan kontrak yang merugikan salah satu pihak maka sebaiknya di selesaikan secara kekeluargaan atau dengan hukum yang berlaku. Akan tetapi biasanya pada saat masa kontrak akan habis, para karyawan pekerja waktu tertentu atau PKWT meminta kesempatan agar terjalannya suatu kontrak kerja lagi mengingat mereka juga membutuhkan pekerjaan tersebut.

Dalam perjanjian waktu tertentu, pekerja memiliki hak-hak sebagai berikut:

- 1) Hak kewajiban majikan atau pemberi kerja untuk memenuhi hak-hak dasar pekerja, seperti upah yang sesuai, keselamatan kerja, dan bekerja dalam lingkup yang terlindungi peraturan hukum.
- 2) Hak kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan dalam jangka waktu yang di tentukan dalam kontrak kerja dan menerima upah yang sesuai.
- 3) Hak kewajiban majikan untuk menyediakan kemudahan atau keuntungan lainnya yang telah disetujui dalam kontrak kerja, seperti kesehatan, keselamatan, dan pengembangan.
- 4) Hak kewajiban majikan untuk menjamin dan melindungi pekerja dalam hal-hal seperti penggunaan perlindungan hukum, pengawasan ketenagakerjaan, dan pelaksanaan perjanjian kerja.

Selain itu, hak-hak pekerja dalam perjanjian waktu tertentu juga dapat diterapkan dalam aturan yang telah diatur, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebagai karyawan dengan status PKWT, penting bagi karyawan untuk memastikan bahwa semua hak-hak ini terjamin dalam perjanjian tersebut. Jika ada ketidaksesuaian atau pelanggaran terhadap hak-hak karyawan agar dapat cepat di selesaikan dengan baik. Sebagai karyawan yang bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karyawan memiliki hak-hak tertentu yang perlu dipahami dan dijalankan. Ada beberapa hak yang dimiliki oleh karyawan dalam PKWT yaitu sebagai berikut :

- 1) Upah dan Tunjangan

Karyawan berhak menerima upah

sesuai dengan perjanjian kerja yang telah di sepakati, termasuk tunjangan jika ada. Karyawan harus memastikan upah yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan minimum upah regional atau sektoral.

2) Jaminan Sosial

Meskipun bekerja dengan status PKWT, sebagai karyawan tetap berhak mendapatkan jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan dana pensiun sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

3) Cuti Tahunan

Karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan cuti tahunan setiap tahunnya. Durasi cuti ditetapkan oleh perusahaan dan biasanya tergantung masa kerja karyawan.

4) Jam kerja

Perusahaan wajib memenuhi ketentuan mengenai jam kerja maksimal dalam satu hari serta batas waktu lembur yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

5) Perlindungan Hukum

Jika terjadi perselisihan antara karyawan untuk mengetahui hak-hak mereka dalam PKWT dan memastikan bahwa hak-hak tersebut dihormati oleh perusahaan. Jika karyawan memiliki pertanyaan lebih lanjut tentang hak-hak karyawan dapat dikonsultasikan kepada pejabat yang berwenang di perusahaan tersebut.

Sebagai perjanjian kerja yang mengatur hubungan antara karyawan dan perusahaan, PKWT juga memberikan sejumlah kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Kewajiban ini bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan serta menjaga keadilan dalam hubungan kerja.

Salah satu kewajiban utama perusahaan dalam PKWT adalah

memberikan gaji sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Gaji tersebut harus dibayarkan tepat waktu sesuai dengan jangka waktu yang disepakati, baik itu setiap bulan atau minggu. Selain itu, perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan makan, transportasi, cuti tahunan dan asuransi kesehatan.

Perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para karyawan. Hal ini termasuk memastikan adanya perlengkapan keselamatan di tempat kerja serta melakukan pengawasan terhadap kondisi fisik maupun mental para pekerja. Selanjutnya, perusahaan wajib membayar iuran BPJS ketenagakerjaan bagi seluruh karyawannya sesuai aturan undang-undang yang berlaku. Pembayaran ini bertujuan agar para pekerja mendapatkan perlindungan sosial saat mengalami risiko seperti sakit atau kecelakaan kerja, tidak sedikit pentingnya adalah bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab moral untuk memperlakukan semua karyawan secara adil tanpa diskriminasi ras, agama, gender atau kewarganegaraan. Perusahaan harus menerapkan aturan yang sama untuk semua karyawan tanpa membedakan mereka.

Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis bahwasannya menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja, dan Waktu Pemutusan Hubungan Kerja merupakan perundang-undangan yang bertujuan untuk mengatur pelayanan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Dalam Undang-Undang ini terdapat beberapa aturan yang harus dijalankan oleh perusahaan, salah satunya adalah tentang Upah Lembur



pada karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Menetapkan aturan hukum mengenai hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Berikut adalah beberapa ketentuan yang relevan :

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) : PKWT dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Pasal 3 menetapkan bahwa PKWT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Hak-hak pekerja: Pasal 12 menetapkan bahwa pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja, termasuk hak atas program jaminan.
- 3) Waktu Kerja: Pasal 5 menetapkan bahwa waktu kerja harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 4) Waktu Istirahat: Pasal 6 Menetapkan bahwa istirahat harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 5) Pemutusan Hubungan Kerja: Pasal 154 menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 6) Uang Kompensasi: Pasal 10 menetapkan bahwa pemerintah harus menetapkan peraturan mengenai uang kompensasi bagi pekerja PKWT.
- 7) Perlindungan Pekerja: Pasal 9

menetapkan bahwa pemerintah harus menetapkan peraturan mengenai perlindungan pekerja dalam perjanjian PKWT.

- 8) Perizinan Berusaha: Pasal 8 menetapkan bahwa pemerintah harus menetapkan peraturan mengenai perizinan berusaha dalam perjanjian PKWT.
- 9) Waktu Kerja Lembur: Pasal 7 menetapkan bahwa waktu kerja lembur tidak dapat lebih dari 3 jam per hari atau 14 jam per minggu.
- 10) Pemberian Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Penggantian Hak: Pasal 11 menetapkan bahwa pemerintah harus menetapkan peraturan mengenai pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.

Berdasarkan uraian diatas maka didapati aturan hukum mengenai hak-hak pada pekerja berlaku juga di PT Citra Alam Sentosa Mandiri. Hal ini sesuai dengan aturan perusahaan yang terdapat pada perjanjian bersama antara perusahaan dan pekerja pada perjanjian. Bila melihat dari Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Pihak Perusahaan dan dibandingkan dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 terdapat kesesuaian yang dimana dalam aturan perjanjian kerja pada PT. Citra Alam Sentosa Mandiri, dimana aturan waktu kerja dan waktu istirahat sesuai pada Pasal 21 ayat (2) huruf a, yang dimana menunjukkan waktu kerja 7jam dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu atau 6 hari kerja dalam seminggu, yang dimana dalam perjanjian kerja perusahaan tersebut mengikuti atau menyesuaikan pada Pasal 21 ayat 2 huruf a tersebut hanya sama dalam perjanjian kerja menunjukkan waktu kerja yang dilipat gandakan, yang dimana terhitung menjadi 12 Hari kerja dengan adanya 1

hari Off atau 1 hari Libur Kerja.

#### **B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT Citra Alam Sentosa Mandiri Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku**

Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu, berdasarkan Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keterkaitan membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batasnya ialah 2 tahun dan dapat diperpanjang dan diperbaharui untuk satu kali saja karena hal tertentu. Hubungan kerja yang ada di PT Citra Alam Sentosa Mandiri juga berpedoman pada perjanjian kerja waktu tertentu antara perjanjian kerja waktu tertentu PT Citra Alam Sentosa Mandiri dengan tenaga kerja.

Hubungan kerja yang terjalin merupakan hubungan kerja yang berupa hubungan industrial pancasila, yang bertujuan untuk melancarkan perusahaan baik berstatus tetap ataupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan saling bekerja sama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.

Menurut aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, prinsip perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis atau lisan. Pada pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis atau lisan. Prinsip ini menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan baik secara tertulis maupun lisan, namun aturan tersebut menekankan pentingnya pembuatan perjanjian kerja secara jelas dan transparan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tujuan dibuatnya suatu

perjanjian kerja waktu tertentu ialah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban para pihak dalam hal ini antara buruh atau pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja kemudian menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan perusahaan sehingga terbentuklah sebuah hubungan industrial.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari wawancara dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang diterapkan pada PT Citra Alam Sentosa Mandiri merupakan pekerjaan yang tidak tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT. Citra Alam Sentosa Mandiri, dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja sebagai pihak yang diberi pekerjaan dan perusahaan dalam hal ini adalah PT Citra Alam Sentosa Mandiri yang membuat perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat oleh satu pihak atau sepihak. Pihak yang diberi pekerjaan atau pekerja tidak ikut serta dalam pembuatan isi kesepakatan kerja waktu tertentu, akan tetapi pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum mendatangi blanko Perjanjian Kerja tersebut. Walaupun perjanjian tersebut merupakan perjanjian baku namun perjanjian tersebut telah memenuhi persyaratan untuk disah sebagai sebuah perjanjian sebagaimana dinyatakan dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu :

Sepakat dalam hal ini ditinjau dari adanya perjanjian kerja yang berupa blanko perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak:

1. Kecakapan dalam membuat suatu perjanjian, cakap yang dimaksud disini adalah para pihak yang membuat perjanjian kerja yaitu antara pekerja dengan PT Citra Alama Sentosa Mandiri.

2. Sesuatu hak yang dimaksud disini adalah obyek perjanjian tertentu dan dapat ditentukan dalam hal ini adalah pekerjaan yang diberikan kepada pekerja waktu tertentu
3. Isi dari kesepakatan kerja waktu tertentu antara PT. Citra Alam Sentosa Mandiri dengan tenaga kerja tidak dilarang oleh undang-undang dan tidak bertentangan dengan kesucilaan dan ketertiban umum.

Salah satu karyawan pada perusahaan tersebut menyatakan bahwa PT Citra Alam Sentosa Mandiri masih belum sepenuhnya memperhatikan hak-hak dan kesejahteraan karyawan. Hal ini disebabkan karena masih ada hal-hak karyawan yang belum terpenuhi. Salah satu contohnya tentang pembayaran upah lembur pada karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tentunya dalam hal ini menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahkan menyalahi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati bersama. Berdasarkan keterangan tersebut bahwa telah terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh PT Citra Alam Sentosa Mandiri. Di mana, pemberi upah kerja lembur merupakan salah satu point yang ada di perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan karyawan. Karenanya, upah lembur kerja merupakan hak bagi karyawan yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Kepastian besaran jumlah upah dan ketentuan lama waktu kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perjanjian kerja. Hal tersebut juga salah satu hal yang harus dijelaskan secara rinci didalam perjanjian kerja bersama. Simanjuntak didalam bukunya menjelaskan bahwa perjanjian kerja setidaknya harus memuat.

1. Menjelaskan identitas dari perusahaan yang mencakup: nama perusahaan, alamat perusahaan dan usaha yang dikerjakan;
2. Menjelaskan tentang identitas dari pekerja meliputi: nama lengkap, jenis kelamin, umur, dan alamat;
3. Menjelaskan deskripsi jabatan dan jenis pekerjaan;
4. Menjelaskan tempat pekerjaan;
5. Menjelaskan besaran upah yang diterima;
6. Menjelaskan syarat-syarat bekerja
7. Menjelaskan waktu berlakunya dan jangka waktu berlakunya perjanjian;
8. Mencantumkan tanggal dan tempat perjanjian secara jelas;
9. Dibubuhkan dan disahkan dengan tanda tangan dari para pihak yang melakukan kesepakatan.

Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perusahaan wajib membayar upah kerja lembur pada karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharuskan membayar upah kerja lembur kepada karyawan sebagaimana yang di jelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, bahwa kata wajin sendiri memiliki arti harus melakukan atau harus melaksanakan.

Salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran waktu kerja dan pembayaran upah lembur kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini berkaitan dengan perlindungan pekerja. Hal yang menjadi penting untuk diatur adalah hak dan kewajiban perusahaan terhadap para pekerja. Termasuk juga hak dan kewajiban perusahaan terhadap para pekerja yang bekerja melebihi batas waktu berdasarkan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Perusahaan di indonesia sudah

selayaknya taat dan patuh terhadap semua peraturan perundang-undangan yang berlaku atau yang telah ditetapkan.

Tidak membayar upah kerja lembur, itu artinya perusahaan tidak menjalankan kewajibannya dan merenggut hak pekerja. Tidak hanya berlawanan dengan peraturan perundang-undangan, tidak membayar upah kerja lembur juga bertentangan dengan teori-teori yang ada. Berkaitan dengan hak pekerja, Darwin Prints mengungkapkan bahwa hak pekerja adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Dapat disimpulkan bahwa, merupakan bagian dari hak pekerja untuk mendapatkan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan sebagai imbalan. Oleh karena itu, merupakan hak pekerja untuk mendapatkan upah kerja lembur. Selain itu juga merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk membayar upah kerja lembur. Karena upah kerja lembur termasuk salah satu hak pekerja yang wajib untuk dipenuhi oleh pengusaha, yakni hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan yang ada dalam perjanjian.

Suatu hubungan kerja, hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha harus ada. Kedua hal tersebut harus berjalan dengan baik. Hal ini bertujuan agar terciptanya hubungan kerja yang baik antara pekerja dan perusahaan. Karenanya, agar hak dan kewajiban masing-masing pihak berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya kesepakatan sebagai bentuk perlindungan bagi kedua belah pihak.

Dengan tidak dibayarkannya upah kerja lembur oleh PT. Citra Alam Sentosa Mandiri menimbulkan tanda tanya besar bagi para pekerja. Apa yang menyebabkan upah lembur mereka

tidak dibayarkan. Hal ini memunculkan berbagai macam spekulasi ditengah karyawan. Selain dugaan adanya masalah internal direksi, karyawan menduga, pengurangan hak karyawan seperti keterlambatan gaji, upah kerja lembur yang tidak dibayarkan disebabkan krisis keuangan yang dialami perusahaan tersebut. Namun demikian, alasan tersebut tidak dapat dijadikan sebagai pembenar bagi perusahaan untuk tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah kerja lembur. Sebab, hal tersebut merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan dan tidak ada didalam peraturan perundang-undangan yang membolehkan praktik tersebut. Kecuali untuk beberapa posisi jabatan tertentu dan sektor perusahaan tertentu. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 4 ayat (3) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor. Kep-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur yang berbunyi "pengecualian untuk pembayaran lembur ke mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undngan yang berlaku".

Sepanjang penelusuran terkait peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak ditemukan bahwa krisis keuangan atau efisiensi keuangan perusahaan menjadi alasan pembenar untuk tidak membayarkan upah kerja lembur kepada pekerja. Artinya, efisiensi keuangan perusahaan tidak dapat dijadikan sebagai alasan untuk tidak membayar upah kerja lembur pekerja. Sehingga, tidak dibenarkan suatu perusahaan tidak membayarkan upah kerja lembur kepada pekerja. Hal ini dikarenakan tidak ada dasar hukum yang membenarkan praktik tersebut.

Sehingga, apapun kondisi yang terjadi pada suatu perusahaan, upah kerja lembur tetap harus dibayarkan kepada pekerja. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, juga terdapat dalam Pasal 4 ayat (1) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. Kep-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur.

Dengan demikian, apa yang dilakukan PT Citra Alam Sentosa Mandiri dengan tidak membayar upah kerja lembur karyawan, telah melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yang mana, seperti penjelasan diatas, bahwa tidak dibenarkan perusahaan tidak membayarkan upah kerja lembur kepada pekerja dengan alasan efektifitas keuangan perusahaan. Hal tersebut bertentangan baik dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun dengan peraturan pendukung lainnya. sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PT Citra Alam Sentosa Mandiri dapat dijatuhi sanksi sebagaimana peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Namun perlu diingat, ketika PT. Citra Alam Sentosa Mandiri dikenakan sanksi tersebut, tetap memiliki kewajiban untuk membayar hak-hak pekerja dan atau ganti kerugian kepada karyawannya.

Seiring dengan berjalannya waktu pihak karyawan menawarkan beberapa upaya hukum yang dapat dilakukan terhadap upah lembur kerja yang tidak terbayarkan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diwujudkan bila didukung dengan sistem mekanisme yang baik, yaitu kebenaran normatif yang dapat diwujudkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Mengenai permasalahan upah lembur yang tidak

dibayarkan, perselisihan ini termasuk dalam perselisihan mengenai hak. Perselisihan hak disini merupakan perselisihan yang timbul akibat tidak terpenuhinya suatu hak yang diakibatkan karena adanya perbedaan dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pelaksanaan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang berlaku. Agar pekerja/buruh mendapatkan haknya berupa upah kerja lembur, maka dapat melakukan beberapa upaya hukum.

Pada dasarnya, perselisihan ini terjadi karena hak pekerja untuk mendapat upah sesuai dengan standar, tidak dipenuhi akibat adanya perbedaan pelaksanaan pemberian upah yang bertentangan. Baik bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan hak-haknya, maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata. Adapun upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan haknya tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Upaya hukum melalui administratif, penyelesaian dapat melalui upaya bipartit yang dilakukan anatar pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa wajib untuk mengupayakan penyelesaian melalui musyawarah terlebih dahulu untuk mencapai mufakat. Dalam ayat

(2) menyebutkan bahwa penyelesaian melalui bipartit, harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Kemudian dalam ayat (3) dijelaskan bahwa perundingan bipartit dianggap gagal apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan namun tidak mencapai mufakat. Perundingan bipartit yang dimaksud dalam hal ini adalah dengan melaksanakan perundingan 4 (empat) mata antara pihak buruh dengan pihak perusahaan/pengusaha. Yang menjadi dasar pengaturan diwajibkannya perundingan bipartit sebelum bersidang di Pengadilan Hubungan Industrial adalah agar para pihak menemukan solusi yang sifatnya sama-sama menguntungkan bagi kedua belah pihak (win win solution). Pola penyelesaian melalui perundingan bipartit ini acapkali dikenal dengan istilah negosiasi.

## 2. Penyelesaian Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi meliputi penyelesaian perselisihan:

- a. Hak;
- b. Kepentingan;
- c. Pemutusan hubungan kerja (PHK); dan
- d. Perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Dalam mediasi, perundingan dilakukan dengan bantuan pihak ketiga sebagai penengah atau yang biasa kita kenal dengan mediator. Mediator merupakan pihak ketiga yang mempertemukan para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, tidak memiliki kepentingan terhadap perselisihan. hal ini lah yang menjadi perbedaan yang mendasar antara

mediasi dengan perundingan bipartit.

Dalam perundingan bipartit, para pekerja/buruh dengan pengusaha hadir dan duduk bersama untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi secara 4 (empat) mata. Sedangkan dalam mediasi, ada orang lain yang ditugaskan untuk masuk ke dalam perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pihak ketiga ini berperan mengambil posisi netral sebagai penengah yang bijak dalam perundingan. Dalam Pasal 14 ayat (1) dijelaskan bahwa dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dan selanjutnya dalam ayat (2) penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

## 3. Penyelesaian Dengan Konsiliasi

Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan hak dalam satu perusahaan mengenai perselisihan kepentingan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang konsiliator yang netral, artinya tidak berpihak kepada salah satu pihak saja. Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi.

Penyelesaian perselisihan dengan konsiliasi dijelaskan dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial

4. Penyelesaian Dengan Arbitrase  
Arbitrase merupakan satu penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial dengan cara kesepakatan tertulis oleh para pihak yang berselisih dengan penyerahan penyelesaian tersebut kepada arbiter dengan keputusan para pihak yang mengikat dan bersifat final. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih para pihak yang bersengketa ataupun yang ditunjuk oleh pengadilan negeri atau lembaga arbitrase, untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase. 17 Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dijelaskan dalam Pasal 29 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Penyelesaian Melalui Hubungan Industrial  
Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial merupakan upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan hak terkait hak pekerja atas upah kerja lembur, setelah upaya bipartit dan mediasi yang ditempuh dinyatakan gagal dalam menyelesaikan perselisihan para pihak. Berdasarkan Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa "Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial". Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan

Industrial dilakukan untuk membuktikan pihak mana yang benar dan pihak mana yang salah. Sehingga mendapatkan hasil yang sifatnya final dan berkekuatan hukum.

Dalam hal ini para pihak yaitu karyawan dan pihak perusahaan menetapkan pilihan penyelesaian melalui Tahap Mediasi Internal, setelah dilakukan mediasi oleh pihak perusahaan dan salah satu karyawan perusahaan tersebut maka pihak perusahaan langsung melakukan koreksi perjanjian kerja tersebut, setelah dilakukan mediasi oleh pihak perusahaan PT Citra Alam Sentosa Mandiri dan Salah satu karyawan di perusahaan tersebut, pihak perusahaan akan langsung memberikan hak upah lembur tersebut kepada karyawan tersebut sebesar Rp. 3.120.000,- . dalam kasus ini pihak perusahaan sudah meminta maaf dan memperbaiki kesalahan mereka terhadap karyawan dalam perjanjian kerja tersebut.

#### 4. PENUTUP

##### A. Kesimpulan

1. Aturan hukum mengenai hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu meliputi ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja, Waktu istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada pasal 21 ayat a wajib membayar upah kerja lembur sesuai ketentuan, dan dalam hal ini terdapat beberapa hak yang diperoleh pekerja dalam PKWT yaitu upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, termasuk tunjangan jika ada, waktu istirahat, cuti, tunjangan hari raya (THR), perlindungan hukum,

kewajiban, pembaharuan perjanjian kerja, dan pengawasan. Aturan hukum mengenai hak-hak pekerja dalam PKWT ini bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja dan memastikan kesamaan dalam hubungan kerja. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Citra Alam Sentosa Mandiri Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam hal ini terdapat beberapa kesesuaian di dalamnya yaitu membayar upah kerja lembur pada karyawan, wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh termasuk hak atas program jaminan sosial, setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Pihak yang diberi pekerjaan atau pekerja tidak ikut serta dalam pembuatan isi kesepakatan kerja waktu tertentu, akan tetapi pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu. Dalam hal ini perjanjian tersebut telah memenuhi persyaratan untuk sebagai sebuah perjanjian sebagaimana dinyatakan dalam pasal 1320 KUHPerdara Syarat Sah nya perjanjian.

#### **B. Saran**

1. Hendaknya pemerintah membuat peraturan pelaksana yang khusus mengenai hak-hak pekerja waktu tertentu agar karyawan dalam perusahaan tersebut dapat memperjuangkan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh karyawan. Dan dalam hal ini Hubungan antara peker/buruh dengan perusahaan haruslah tercipta keadaan yang saling menguntungkan (simbiosis

mutualisme). Untuk menciptakan keadaan yang demikian pengusaha dalam hal ini direksi PT Citra Alam Sentosa Mandiri haruslah betul-betul memperhatikan dan memenuhi hak-hak karyawannya, jangan sampai hanya terfokus pada mengejar keuntungan, tapi juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

2. Seharusnya Dalam hal ini pihak perusahaan bekerja sama dengan pihak akademis kampus untuk mengadakan sosialisasi mengenai Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. PKWT adalah perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Perjanjian ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang PKWT, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **A. BUKU BACAAN**

- Agus Yudha Hernoko, 2010, Hukum Perjanjian, Cetakan Ke-I, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Ahmad Miru, 2007, Hukum Kontark & Perancangan Kontrak, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bambang Waluyo, 2002, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Sinar Grafika, Jakarta.
- H. Zulkarnaen, 2021, Hukum Ketenagakerjaan, Perspektif Undang- Undang Cipta Kerja, Cetakan Ke-I, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Imam Soepomo, 1992, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, Hal.7.



Ismaya, Samun, 2018, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta, Suluh media. Koesparmono Irsan Armansyah, 2016, Hukum Tenaga Kerja Suatu

Pengantar, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Lalu Husni, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Munir Fuady, 2001, Hukum Kontrak Dari Sudut pandang Hukum Bisnis, Cetakan Ke-II, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

Peter Mahmud Marzuki, 2009, Penelitian Hukum, Cetakan Ke-V, Kencana, Jakarta.

R. Subekti, 2014, Aneka Perjanjian, Cetakan ke-XI, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Jakarta.

Salim, 2003, Hukum Kontrak, Teori dan teknik Penyusunan Kontrak, Cetakan Ke-I, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta 13320.

Simanjuntak, 2011, Manajemen Hubungan Industrial, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.

S. Subekti, 2014, Aneka Perjanjian, Cetakan ke-XI, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Jakarta.

## **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja .

Peraturan Pemerintah RI Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

## **C. SUMBER LAIN**

Ervaneli, Lidia Febrianti, Yhamrin S, 2022, Jurnal Tinjauan Yuridis Tentang Wanprestasi Perjanjian Antara Pekerja Kontrak Terhadap Perusahaan di PT. Tenago Trimindo *(Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

<http://journal.almatani.com/index.php/jkih/article/view/292/212>.

