

## ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENJADI PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU

### *Analysis of Legal Protection Changes from a Specific Time Work Agreement to an Unspecified Time Work Agreement*

Rizky Heber<sup>1\*</sup>, Baso Madiong<sup>2</sup>, Mustawa Nur<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pengadilan Negeri Kabupaten Sinjai

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Bosowa

\*Email: rizkyhebermanullang@gmail.com

Diterima: 02 Maret2023/Disetujui: 30 Juni 2023

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis konsep perlindungan hukum perubahan status perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sehingga menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ideal mewujudkan keadilan bagi buruh dan pengusaha. Jenis penelitian dari tesis ini adalah yuridis normatif yang bersumber dari data sekunder yang didukung dengan data primer hasil wawancara terhadap narasumber yang kredibel. Hasil penelitian ini menunjukkan konsep perlindungan hukum perubahan PKWT menjadi PKWTT yang terjadi karena adanya pelanggaran syarat-syarat oleh pengusaha, terdiri dari perlindungan preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif terlihat dari adanya kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan pada pengusaha terkait kepatuhan penerapan UU Ketenagakerjaan termasuk penerapan norma PKWT, sedangkan perlindungan hukum represif terlihat dari adanya mekanisme yang disediakan UU PPHI bagi buruh untuk memperselisihkan PKWT yang tidak memenuhi syarat. Tidak adanya sanksi terhadap pengabaian nota pemeriksaan oleh pengusaha dalam pengawasan, serta masalah eksekusi putusan PHI yang sering hanya menang di atas kertas, menunjukkan lemahnya konsep perlindungan hukum perubahan PKWT menjadi PKWTT yang terjadi karena adanya pelanggaran syarat-syarat oleh pengusaha. Lalu konsep sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ideal bagi buruh dan pengusaha, dalam konteks permasalahan PKWT dapat tercapai dengan ditopang oleh 3 (tiga) aspek yaitu Pertama substansi hukum menyangkut kejelasan aturan penerapan PKWT; aspek kedua, yaitu struktur hukum terkait kewenangan eksekusi pengadilan, dan aspek Ketiga, yaitu kultur hukum terkait peran serikat buruh menguatkan posisi tawar buruh berhadapan dengan pengusaha.

**Kata Kunci:** Analisis, Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja Waktu

#### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze: 1) the concept of legal protection for changes in the status of work agreements for a particular time that do not meet the requirements so that they become work agreements for an unspecified time; 2) The concept of ideal industrial relations dispute resolution creates justice for workers and employers. This thesis's research type is normative juridical, originating from secondary data supported by primary data from interviews with credible sources. The results of this study indicate the concept of legal protection from the change of PKWT to PKWTT, which occurs due to violations of the conditions by employers, consisting of preventive and repressive protection. Preventive legal protection can be seen from the authority of labour inspectors to supervise employers regarding compliance with the application of the Labour Law, including the application of PKWT norms. In contrast, repressive legal protection can be seen from the mechanism provided by the PPHI Law for workers to dispute PKWT that does not meet the requirements. The absence of sanctions for ignoring inspection notes by entrepreneurs under supervision, as well as the problem of executing PHI decisions which often only win on paper, shows the weakness of the concept of legal protection for changing PKWT to PKWTT, which occurs due to violations of the conditions by entrepreneurs. Then the concept of an industrial relations dispute resolution system that is ideal for workers and employers, in the context of PKWT problems, can be achieved supported by 3 (three) aspects, namely First, the substance of the law concerns the clarity of the rules for implementing PKWT; the second aspect, namely the legal structure related to court execution authority, and the third aspect, namely the legal culture associated with the role of trade unions in strengthening the bargaining position of workers vis-a-vis employers.*

**Keywords:** Analysis, Legal Protection, Time Work Agreement



## 1. PENDAHULUAN

Sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, Negara harus menjamin "Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" bagi setiap warga negara. Hak tersebut adalah hak asasi manusia sehingga Negara selaku pelaksana utama konstitusi berkewajiban melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin untuk memenuhinya (to fulfil the right). Amanat ini juga amat terkait dengan tujuan umum dibentuknya Negara Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila, untuk terciptanya "keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Oleh karena itu selain harus menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negara, Negara juga harus memastikan agar praktik hubungan kerja yang timbul antara pengusaha dan buruh tidak mengarah kepada praktik yang tidak menusiawi seperti perbudakan. Guna mewujudkan kondisi tersebut, Negara kemudian menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang kemudian sebagian ketentuan pasalnya saat ini telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja ("UU Cipta Kerja").

UU Ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek perburuhan dan yang paling fundamental adalah perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha. Salah satu jenis perjanjian kerja yang selalu mendapat kritikan sejak awal hingga kini adalah masalah status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau yang populer di masyarakat dengan nama sistem "kontrak" yang pengaturannya pada Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. PKWT adalah perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Menanggapi berbagai kritikan terhadap sistem PKWT, Pemerintah mengklaim UU Ketenagakerjaan telah berupaya untuk memberikan jaminan perlindungan kepada buruh dengan ketentuan syarat-syarat pada Pasal 59 UU Ketenagakerjaan/UU Cipta Kerja yang telah melarang secara tegas untuk mempekerjakan buruh dengan sistem PKWT terhadap jenis pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan bagian dari pokok kegiatan perusahaan. Selain itu, diatur juga pembatasan waktu dalam PKWT dan prosedur tertentu pembuatannya. Konsekuensi dari pelanggaran syarat-syarat PKWT secara tegas disebutkan PKWT tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Meski Pemerintah mengklaim adanya perlindungan hukum, namun tuntutan penghapusan sistem kerja PKWT dari buruh selalu muncul dalam berbagai unjuk rasa pada hari buruh internasional (May Day) setiap tahunnya, bahkan ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang mengatur sistem PKWT beberapa kali di uji materi di Mahkamah Konstitusi. Berbagai serikat buruh menyatakan sistem PKWT tidak akan pernah mengangkat derajat ekonomi kehidupan kaum buruh dan hanya menguntungkan pihak pengusaha atau majikan saja. Pihak serikat buruh menyatakan juga meskipun di dalam UU Ketenagakerjaan terdapat batasan pengaturan seperti apa sistem PKWT, seperti salah satunya sistem ini tidak boleh dikerjakan di jabatan alur produksi utama yang bersifat tetap, tetapi dalam praktiknya sistem PKWT ini banyak diterapkan oleh pengusaha tidak memandang apakah pada jabatan alur produksi yang sifatnya tetap atau sampingan saja.

Menurut M. Hadi Subhan yang memberikan keterangan sebagai ahli bidang perburuhan dalam uji materi norma

PKWT di Mahkamah Konstitusi perkara nomor: 96/PUU-XI/2013 menyatakan dalam praktiknya hari ini yang terjadi 90% pekerjaan menerapkan sistem kontrak (PKWT) dan 10% Pegawai tetap (PKWTT). Angka tersebut berkebalikan dengan logika PKWT yang harusnya diterapkan hanya pada jabatan yang sifat pekerjaannya tidak tetap atau hanya penunjang. Apabila mengikuti aturan maka seharusnya yang dominan adalah presentasi angka buruh tetap atau PKWTT.

Banyaknya penolakan dan juga masih masifnya pelanggaran oleh pengusaha dalam sistem kerja PKWT, menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan oleh aturan perundangan-undangan (das sein) dengan kondisi kenyataan yang lahir (das sollen). Dari kenyataan tersebut, Penulis menduga bahwa terdapat hambatan-hambatan atau kekurangan dari segi yuridis pada ketentuan norma yang dianggap memberikan perlindungan hukum bagi buruh sistem PKWT pada UU Ketenagakerjaan serta perubahannya pada UU Cipta Kerja dan juga Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI"), asumsi kondisi ini yang menyebabkan sekalipun sudah ada pasal jaminan perlindungan hukum bagi buruh PKWT untuk menjadi buruh PKWTT namun tetap sulit untuk ditegakan, akibatnya sistem PKWT yang menyalahi ketentuan baik sebelum atau sesudah rezim UU Cipta Kerja menjadi begitu masif dan mendominasi dalam praktik lapangan pekerjaan. Selain itu juga Penulis akan menganalisis konstruksi hukum dalam konsep penyelesaian perselisihan yang ideal sehingga terwujud keadilan bagi buruh dan pengusaha.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis konsep perlindungan hukum perubahan status perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sehingga menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ideal mewujudkan keadilan bagi buruh dan pengusaha.

## 2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif kepustakaan. Data utama dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier, meski data utama adalah data sekunder namun dalam analisisnya penelitian ini juga menggunakan data penunjang yaitu data primer berupa hasil wawancara dari nara sumber yang kredibel yaitu pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian diantaranya Pengusaha, Buruh, Mediator, Pengawas Ketenagakerjaan dan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Lokasi penelitian ini dipusatkan di Sinjai salah satunya karena salah satu sumber informasi utama adalah hasil wawancara dengan Narasumber yang bekerja sebagai mediator di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Sinjai.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Gambaran Penelitian.

### 3.2. Konsep Perlindungan Hukum Perubahan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Tidak Memenuhi Syarat Sehingga Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Menurut Indrasari Tjiptaningrum, buruh membutuhkan keamanan kerja dalam jangka waktu yang panjang serta adanya hak normatif akibat pemutusan hubungan kerja,

sehingga PKWTT lebih menjadi pilihan bagi buruh. Di sisi lain menurut Muhammad Isnur dkk, pengusaha melihat PKWTT sebagai suatu beban yang merugikan bagi mereka, sehingga PKWTT sebisa mungkin dihindari oleh perusahaan dalam menyelenggarakan hubungan kerja dengan para buruh. Dalam situasi yang berlawanan tersebut maka aspek perlindungan hukum menjadi penting bagi buruh.

Hukum perburuhan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama buruh sebagai pihak yang lemah dan menjamin keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki perbedaan yang cukup besar, yaitu dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana buruh mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha sebagai majikan, melalui sarana-sarana hukum yang ada.

Dengan merujuk pendapat Phillipus M. Hadjon, sarana-sarana perlindungan hukum dibagi menjadi sarana perlindungan hukum preventif dan sarana represif, apabila dihubungkan dengan perlindungan perubahan PKWT yang tidak memenuhi syarat sehingga menjadi PKWTT adalah sebagai berikut:

a) Perlindungan Hukum Preventif.

Menurut Phillipus M Hadjon sarana perlindungan preventif adalah perlindungan yang memberikan subyek hukum kesempatan untuk mengajukan keberatan atas perjanjian kepada pihak pemerintah, perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa. Selanjutnya menurut Yenny Krisnny Tannasa dalam dunia industri, pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen yang paling penting dari kehadiran Negara (Pemerintah) dan intervensi untuk merancang dan berkontribusi kepada pembangunan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang secara potensi berada di bawah pengawasannya, hubungan industrial, upah terkait dengan kondisi kerja secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja, dan isu-isu yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 32 UU Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pada Pasal 30 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 tahun 2016 dan telah diadakan perubahan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan ("Permenakertrans Tata Cara Pengawasan"), menyatakan setiap pengawas ketenagakerjaan wajib membuat nota pemeriksaan setelah melakukan Pemeriksaan. Pengertian dari Nota Pemeriksaan berdasarkan Pasal 1 angka 18 Permenakertrans Tata Cara Pengawasan adalah surat peringatan dan/atau perintah tertulis, pengawas ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Pengusaha atau pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam konteks permasalahan PKWT, Pasal 34 ayat (1) dan (2) Permenakertrans Tata Cara Pengawasan menyebutkan pengawas ketenagakerjaan dapat membuat nota pemeriksaan

husus yang hanya memuat perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, dan memang nota pemeriksaan khusus hanya dibuat untuk jenis permasalahan penarapan PKWT, berbeda dengan Nota pemeriksaan I dan II sebagaimana diatur dalam Pasal 33 Permenakertrans Tata Cara Pengawasan yang dibuat menyangkut masalah pelanggaran norma seperti kekurangan upah, keamanan dan keselamatan kerja serta pelanggaran yang bersifat pidana.

Keberadaan Permenakertrans Tata Cara Pengawasan yang secara spesifik mengatur mengenai nota pemeriksaan khusus merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 yang memang membuat norma baru terkait dengan pengesahan nota pemeriksaan di Pengadilan Negeri sebagai upaya memastikan pelaksanaan perintah penhawasan. Hal tersebut dapat terlibat pada Pasal 35 Permenakertrans Tata Cara Pengawasan menyebutkan dalam hal nota pemeriksaan Khusus yang memuat pelaksanaan penerapan PKWT telah mendapatkan pengesahan pengadilan negeri setempat, pengawas ketenagakerjaan wajib untuk memastikan pelaksanaannya. Lalu untuk memastikan pelaksanaan tersebut pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan pemanggilan dinas dan terakhir dalam hal pengusaha tidak memenuhi hak buruh sesuai isi nota pemeriksaan khusus, pegawai pengawas ketenagakerjaan melaporkan kepada Pimpinan Unit Kerja Pengawasan ketenagakerjaan.

Selanjutnya apabila dihubungkan dengan UU Ketenagakerjaan sebelum dan setelah perubahan lewat UU Cipta Kerja, lalu pada Permenakertrans Tata Cara Pengawasan, tidak ditemukan pengaturan mengenai sanksi yang tegas baik itu sanksi administratif atau sanksi pidana untuk pengusaha apabila mengabaikan nota pemeriksaan khusus sebagai produk dari pengawas ketenagakerjaan mengenai permasalahan PKWT. Sehingga dengan mengacu Pasal 35 Permenakertrans Tata Cara Pengawasan, akibat hukum jika pengusaha tidak mentaati perintah nota pemeriksaan khusus untuk merubah PKWT menjadi PKWTT maka hanya akan dipanggil oleh Disnaker.

Tidak adanya sanksi yang signifikan terhadap pengusaha atas pengabaian nota pemeriksaan khusus, menurut Yanuar Adhithia Putra selaku praktisi hukum ketenagakerjaan dari HKHKI (Praktisi Pengusaha) dalam hasil wawancara pada tanggal 22 September 2022 menerangkan perilaku pihak pengusaha tidak dapat disamaratakan semuanya, karena ada perusahaan yang "melek" atau mengerti hukum sehingga mau mentaati perintah dari nota pemeriksaan untuk mengangkat (merubah) PKWT yang tidak memenuhi syarat menjadi buruh PKWTT atau tetap, ada juga yang tidak "melek" hukum namun tetap bergeming tidak mematuhi perintah nota pemeriksaan dan memilih untuk membiarkan buruh menghadapi buruh di PHI.

Hal tersebut juga dibenarkan juga oleh Kevin Imanuel selaku Pengawas Ketenagakerjaan dari Provinsi DKI Jakarta dalam hasil wawancara pada tanggal 6 Oktober 2022 yang mengatakan seringkali Perusahaan bergeming tidak mentaati perintah dari nota pemeriksaan adalah Perusahaan yang jumlah buruhnya banyak, seperti pada perusahaan padat karya. Salah satu alasan Pengusaha mengabaikan nota pemeriksaan adalah faktor perhitungan ekonomi untung-rugi

mengangkat banyak buruh menjadi PKWTT tentunya juga menjadi beban dengan adanya jumlah hak-hak normatif seperti uang pesangon yang tentunya besar.

Persoalan lain selain masalah tiadanya sanksi adalah semanjak adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 tahun 2016 yang kemudian diadakan perubahan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, SDM pegawai pengawas saat ini hanya ada di Disnaker Provinsi dan tidak ada lagi di Kabupaten Kota, hal tersebut sebetulnya bertentangan dengan Pasal 177 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

b) Perlindungan Hukum Represif.

Menurut Phillipus M Hadjon perlindungan hukum represif adalah perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul akibat terjadinya perbedaan kepentingan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) mengatur dua mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui jalur di luar pengadilan dan jalur pengadilan. Pengadilan menjadi media akhir apabila penyelesaian jalur luar pengadilan tidak berhasil. Berikut analisis mengenai bagaimana jalur penyelesaian perselisihan yang disediakan oleh UU PPHI terkait dengan masalah perselisihan PKWT yang tidak memenuhi syarat;

### **3.3. Jalur luar Pengadilan yaitu Perselisihan Wajib Melalui Forum Bipartit dan Tripartit.**

Menurut Juanda Pangaribuan perselisihan mengenai PKWT yang tidak memenuhi syarat sehingga seharusnya demi hukum menjadi PKWTT, adalah termasuk jenis perselisihan hak. Namun meski jenis perselisihan tersebut termasuk jenis perselisihan hak, kapan buruh memperselisihkan status PKWT yang tidak memenuhi syarat, dapat terjadi dalam 2 (dua) kondisi yaitu saat buruh masih bekerja atau saat sudah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Upaya yang harus dilakukan oleh buruh sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 ayat 1 UU PPHI, buruh wajib mengupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah antara buruh dan pengusaha untuk mencapai mufakat. Kata wajib dalam ketentuan norma tersebut berarti bahwa upaya bipartit bersifat imperatif (memaksa) bagi buruh untuk harus menempuhnya. Di dalam penjelasan Pasal 3 ayat 1 UU PPHI, yang dimaksud perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat serikat buruh atau antara serikat buruh dan serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Apabila kemudian buruh dan pengusaha dapat mencapai kesepakatan penyelesaian berupa perdamaian maka para pihak dapat membuat perjanjian perdamaian yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Namun, apabila kemudian para pihak tidak mencapai kesepakatan perdamaian, maka upaya yang harus ditempuh selanjutnya oleh buruh berdasarkan Pasal 7 ayat (4) UU PPHI adalah mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja (“Disnaker”) setempat yang kemudian karena perselisihan PKWT adalah perselisihan hak maka diselesaikan melalui mediasi. Perbedaan antara forum bipartit dengan mediasi sebagai forum tripartit adalah pada adanya pihak

ketiga yaitu mediator sebagai pihak ketiga yang berperan sebagai “penengah” atau “fasilitator” penyelesaian perselisihan. Penengah tersebut adalah mediator dari Disnaker setempat.

Terkait dengan posisi mediator sebagai penengah, Lukman selaku mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sinjai dalam hasil wawancara pada tanggal 10 Oktober 2022 menerangkan mediator tersebut bukanlah pihak yang bekerja memutuskan untuk keuntungan salah satu pihak, normatifnya mediasi diharapkan dapat mencari titik temu atau menjembatani penyelesaian masalah atau sengketa yang dihadapi para pihak, yang selanjutnya akan dituangkan sebagai kesepakatan bersama yang menguntungkan bagi pihak buruh atau pengusaha (win-win solution).

Terkait dengan posisi mediator sebagai penengah tersebut, Arif Maulana advokat LBH Jakarta yang biasa mendampingi buruh dalam hasil wawancara pada tanggal 28 September 2022, juga menerangkan mediator tidak sebagai pihak yang serta merta mengevaluasi kualitas dari perjanjian PKWT yang dinilai tidak memenuhi syarat, tetapi Mediator menjembatani buruh dan pengusaha untuk merundingkan atau menegosiasikan atau meng-”kompromikan” atau bahkan mem-”perdebatkan” masalah perjanjian tersebut.

Mediator tidak dapat memaksakan penilaiannya atas status PKWT yang tidak memenuhi syarat terhadap pengusaha sekalipun ada nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang menguntungkan buruh. Nota Pemeriksaan tetap dapat dikesampingkan apabila pengusaha tidak beritikad baik menerimanya karena mediator berpedoman pada azas musyawarah untuk mufakat. Mediator dapat mempergunakannya pertimbangan dari nota pemeriksaan hanya jika mediasi gagal lalu kemudian mediator membuat surat anjuran.

### **3.4. Pengajuan Gugatan oleh Buruh terhadap Pengusaha Ke Pengadilan Hubungan Industrial.**

Setelah proses tripartit mediasi yang dilalui hasilnya buntu atau tidak ada perdamaian (deadlock), maka upaya lanjutan bagi buruh untuk memperjuangkan perubahan status PKWT yang tidak memenuhi syarat sehingga menjadi PKWTT, adalah dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 14 ayat (1) UU PPHI. Corak hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata, hal tersebut sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 57 UU PPHI menyebutkan hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum (Rbg untuk luar jawa dan HIR untuk jawa dan madura), kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI.

Kekhususan dalam hukum acara PHI terdapat pada ketentuan Pasal 83 ayat (1) UU PPHI, pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah mediasi/konsiliasi, maka PHI wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Berdasarkan hal tersebut dapat difahami bahwa gugatan ke PHI adalah merupakan jalan terakhir apabila segala upaya musyawarah atau perundingan telah dilalui dan tidak berhasil mencapai kesepakatan/perdamaian, sebagaimana telah dijelaskan pihak buruh dan pengusaha yang berselisih mengenai PKWT yang tidak memenuhi syarat wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit, lalu ke tingkat mediasi, baru dapat melanjutkannya ke tingkat litigasi di PHI.

Sesuai azas bahwa hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata maka Hakim pada pengadilan PHI bersifat pasif sebagaimana dalam Pasal 178 ayat (2), (3) HIR,

Pasal 189 ayat (2), (3) RBg, selain itu menurut Teki Prasedyanti, Tukas Y. Buntang dan Aliasman Purba dengan mengacu Pasal 163 HIR, Pasal 238 Rbg dan 1865 KUHPerdara dalam proses pembuktian di PHI siapa yang mendalilkan, harus membuktikan, dampaknya pembuktian sebagai agenda yang sifatnya essensial mempengaruhi arah putusan, pihak buruh sering mengalami kesulitan dalam menyediakan alat bukti yang kuat di PHI khususnya berupa surat bukti surat dan lain-lain, alasannya karena keterbatasan akses untuk memperoleh alat bukti tersebut.

Yanuar Aditya Putra dalam hasil wawancara pada tanggal 22 September 2022 juga menambahkan konsekuensinya juga dengan mengacu Pasal 1866 KUHPerdara bukti surat merupakan alat bukti yang memiliki kekuatan pembuktian yang lebih kuat. Namun sulitnya akses buruh mendapatkan alat bukti ini dikarenakan kebanyakan dokumen surat seringkali disimpan oleh pengusaha. Selain itu yang bisa menjadi saksi juga adalah teman kerja yang tidak lain juga dipekerjaan oleh pengusaha sendiri. Akibatnya, pada saat persidangan, pihak buruh tidak dapat menghadirkan alat bukti kuat yang dapat membuktikan dalil gugatannya. Abdi Munawar Dg. Mangagang selaku Hakim PHI Gresik dalam hasil wawancara pada tanggal 13 Oktober 2022 memberikan pendapat bahwa kemampuan dari buruh dan atau pendampingnya seperti serikat buruh dan advokat sangat mempengaruhi formulasi dari penyusunan gugatan serta juga kemampuan membuktikan yang pada akhirnya semua akan berujung pada kemungkinan keberhasilan buruh atau tidak.

Konsekuensi lain dari lembaga PHI yang bersifat hukum acara perdata, maka menurut Yanuar Putra Erwin eksekusi terhadap perkara juga bersifat perdata. Pada aspek ruang lingkup eksekusi putusan, UU PPHI juga tidak mengatur secara khusus tentang eksekusi Putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Sehingga berdasarkan Pasal 57 UU PPHI, eksekusi dilaksanakan berdasarkan ketentuan umum yaitu Bab Kesepuluh bagian kelima HIR atau titel keempat RBg. Bagian kelima mulai Pasal 195 sampai 224 HIR atau Stb.1941 Nomor 44 yang berlaku di pulau Jawa dan Madura, sedangkan untuk daerah luar pulau Jawa dan Madura digunakan bagian keempat Pasal 206 s.d Pasal 258 RBg. Corak perdata yang begitu kuat juga terasa dengan bagaimana pelaksanaan eksekusi juga sangat dipengaruhi dengan formulasi gugatan yang dimenangkan.

Berdasarkan berbagai keterangan, baik dari kelompok yang mewakili buruh dan pengusaha, dalam praktik selama ini lebih banyak gugatan buruh dalam kondisi buruh tersebut sudah di PHK yang artinya apabila diklasifikasikan maka jenis perselisihan yang diajukan tidak tunggal, yaitu perselisihan PHK sekaligus dengan perselisihan hak. Buruh biasanya meminta penyelesaian perselisihan sah tidaknya PHK dengan permintaan hak-hak pesangon yang dipengaruhi besarnya karena perubahan status PKWT yang tidak memenuhi syarat sehingga menjadi PKWTT. Menurut M. Tanzil Aziezi dkk, eksekusi yang muncul kemudian adalah eksekusi untuk melakukan pembayaran sejumlah uang, dalam hal ini hak-hak normatif akibat PHK seperti hak pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak. Kesulitan dalam eksekusi jenis ini adalah apabila tidak ada aset harta kekayaan milik pihak pengusaha yang diajukan untuk sita jaminan (*converstoir beslag*) atau dalam sita eksekusi (*eksecutorial beslag*) yang

diajukan setelah putusan buruh dimenangkan, maka putusan yang memenangkan pihak buruh hanya akan menjadikan buruh menang di atas kertas.

### **3.5. Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Ideal Mewujudkan Keadilan Bagi Buruh Dan Pengusaha.**

Secara normatif Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”) dibentuk dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta menyikapi perkembangan industrialisasi yang mengakibatkan semakin meningkat dan kompleksnya penyelesaian hubungan industrial termasuk perselisihan hak mengenai PKWT yang tidak memenuhi syarat. Harapannya dalam permasalahan tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat berperan sebagai institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. PHI didesain untuk memberikan jaminan perlindungan kepada buruh sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

John Rawls mengatakan bahwa keadilan adalah keutamaan dalam institusi sosial sebagaimana kebenaran pada sebuah pemikiran, atau dengan kata lain masyarakat yang baik sudah seharusnya terstruktur atau terlembagakan menurut prinsip-prinsip keadilan. Rawls berkesimpulan masyarakat yang baik sudah seharusnya terstruktur atau terlembagakan menurut prinsip-prinsip keadilan adalah karena Ia mengkritik keberadaan ekonomi pasar bebas. Meski terjadi pertumbuhan ekonomi yang diyakini memberikan manfaat dan kebahagiaan besar kepada banyak lapisan masyarakat, tapi tidak dapat disangkal pembangunan ekonomi berdasarkan pasar bebas juga melahirkan kesenjangan. Kesenjangan tersebut juga diantaranya nampak dari adanya jarak antara buruh dengan pengusaha. Dalam konteks kebahagiaan akibat pembangunan ekonomi ini, Rawls menyatakan adalah tidak adil mengorbankan hak dari satu atau beberapa orang hanya demi keuntungan ekonomi yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan.

Permasalahan-permasalahan yang muncul dalam praktik dan mempengaruhi penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara buruh dan pengusaha sebagaimana diungkap dalam pembahasan perlindungan hukum terkait permasalahan PKWT di atas apabila dikontekskan dengan teori sistem menurut Lawrence M. Friedman yang mengemukakan bahwa efektif dan berhasil tidaknya hukum dengan tujuan untuk mencapai nilai yang ingin dicapai oleh UU PPHI yaitu cepat, tepat, murah dan khususnya adil, menurut Penulis bergantung pada tiga unsur sistem hukum, yakni substansi hukum (*substance of the law*) atau kejelasan peraturan, struktur hukum (*struktur of law*) atau terkait dengan aparatur hukumnya dan budaya hukum (*legal culture*) dari suatu masyarakat. Analisis terkait dengan ketiga aspek tersebut dikontekskan dengan ketiga permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

#### a) Aspek Substansi Hukum.

Norma ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) perubahan UU Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja yang mengatur kriteria atau unsur-unsur pekerjaan yang dapat diterapkan PKWT, yaitu: Pertama, pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; Kedua, pekerjaan yang

diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama; Ketiga; pekerjaan yang bersifat musiman; dan, Keempat pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan, dan bersifat tidak tetap. Kriteria tersebut menjadi pedoman dan digunakan oleh semua pihak baik pengusaha, buruh, pemerintah dan pengadilan.

Aspek pertama menurut Lawrence M. Friedman yang mempengaruhi efektif dan berhasil tidaknya hukum dengan tujuan untuk mencapai keadilan adalah aspek substansi hukum, yang dimaksud substansi hukum adalah aturan, norma, menyangkut peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kekuatan yang mengikat dan menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum. Jika dihubungkan dengan pengertian tersebut maka ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) perubahan UU Ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja adalah norma yang menjadi aspek substansi yang mengatur kriteria atau unsur-unsur pekerjaan yang dapat diterapkan PKWT sehingga menjadi pedoman dan digunakan oleh semua pihak baik pengusaha, buruh, pemerintah dan pengadilan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kevin Imanuel selaku Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan DKI Jakarta, pada tanggal 6 Oktober 2022 terungkap bahwa pelanggaran dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu sampai dengan saat ini yang paling mendominasi adalah pada jenis pekerjaan yang sebetulnya tidak boleh diterapkan karena bersifat pekerjaan tetap. Sampai dengan saat ini, meski telah dilakukan perubahan sebagian norma pada UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja, Pemerintah belum membuat peraturan pelaksana yang secara lengkap mengkompilasi dan mengatur jenis pekerjaan apa saja yang sifatnya tetap dan tidak tetap yang menjadi batasan untuk penerapan perjanjian PKWT oleh pengusaha

Selain itu dalam hasil wawancara dengan Yanuar Aditya Putra selaku ketua humas HKHKI dan praktisi hukum pengusaha pada tanggal 22 September 2022 menerangkan juga situasi tidak adanya regulasi peraturan yang mengatur detail pekerjaan pada alur produksi berbagai sektor industri barang atau jasa untuk menentukan pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak, menyebabkan masih-masing pihak baik buruh atau pengusaha meraba-raba yang benar menurut masing-masing pihak. Dampaknya, seperti saat dilakukan pengawasan oleh Disnaker, maka pegawai pengawas yang menanyakan pekerjaan tertentu atas dasar apa dikenakan perjanjian PKWT, seringkali juga pengusaha kesulitan menjawab pertanyaan tersebut. Situasi ini tentunya membuat masing-masing pihak merangkai argumentasi yang relevan untuk menghadapi pertanyaan atau gugatan atas sistem PKWT.

Berdasarkan fakta tidak adanya peraturan pelaksana tersebut, Penulis berpendapat seharusnya Pemerintah membuat peraturan pelaksana yang mengatur jenis-jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak tetap untuk berbagai sektor industri. Sebagai perbandingan seperti yang diterbitkan oleh Bank Indonesia untuk sektor industri perbankan, yaitu Bank Indonesia menerbitkan pedoman jenis pekerjaan pokok dan penunjang lewat Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 Tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Meski peraturan dibuat utamanya untuk penerapan outsourcing, namun dalam beberapa kasus yang telah berkekuatan hukum tetap diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hingga kemudian Mahkamah Agung diantaranya dalam Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Pdg, antara Vicha Zusya

Putri (Penggugat), melawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Tergugat) dan Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg, antara Dewi Cita (Penggugat), melawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Tergugat), dalam kedua putusan tersebut majelis hakim mempertimbangkan peraturan Bank Indonesia tersebut untuk menentukan jenis pekerjaan teller dan costumer service pada sebuah bank dapat diterapkan PKWT atau tidak.

Keberadaan peraturan pelaksana tentunya sebagai bentuk perlindungan preventif bagi buruh agar pengusaha tidak sesuka hati menerapkan PKWT pada semua jabatan pekerjaan karena ada kepastian hukum. Selain itu frase “demi hukum” dalam hal adanya pelanggaran Pasal 59 UU Ketenagakerjaan/UU Cipta Kerja menjadi sesuatu yang final juga, karena bagi pengusaha karena tidak ada ruang perdebatan kriteria jabatan yang bersifat tetap dan tidak boleh diterapkan PKWT.

#### b) Aspek Struktur Hukum.

Sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 17 UU PPHI bahwa PHI adalah Pengadilan yang berwenang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan mengenai sah tidaknya PKWT. Berdasarkan Pasal 57 UU PPHI hukum acara yang berlaku di PHI adalah hukum acara perdata sehingga sebagai konsekuensinya eksekusi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) juga bersifat perdata. Namun demikian tidak semua hal diatur secara khusus dalam UU PPHI maka eksekusi putusan PHI dilaksanakan berdasarkan ketentuan umum.

Aspek kedua menurut Lawrence M. Friedman yang mempengaruhi efektif dan berhasil tidaknya hukum dengan tujuan untuk mencapai keadilan adalah aspek struktur hukum, yang dimaksud struktur hukum adalah, jumlah dan ukuran pengadilan, yurisdiksinya (termasuk jenis kasus yang berwenang mereka periksa), dan tata cara naik banding dari pengadilan ke pengadilan lainnya. Pada intinya juga struktur hukum menurut Mustawa Nur adalah pola yang menunjukkan bagaimana hukum dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Jika dihubungkan dengan pengertian tersebut maka aspek bagaimana PHI bekerja dengan hukum acara perdatanya memutus perkara sampai dengan menjalankan eksekusi putusan adalah aspek struktur hukum.

Sebagaimana telah terungkap dalam pembahasan sebelumnya bahwa kebanyakan kasus perselisihan PKWT yang kemudian menempuh jalur sengketa dengan diajukan dari bipartit hingga sampai ke PHI adalah dalam situasi buruh tersebut sudah di PHK dan bukan saat buruh masih bekerja. Pada kasus seperti ini perselisihan yang terjadi adalah perselisihan hak sekaligus perselisihan PHK. Buruh biasanya meminta penyelesaian perselisihan sah tidaknya PHK dengan permintaan hak-hak pesangon yang dipengaruhi besarnya karena perubahan status PKWT yang tidak memenuhi syarat sehingga menjadi PKWTT. Eksekusi yang kemudian adalah eksekusi untuk melakukan pembayaran sejumlah uang, dalam hal ini hak-hak normatif akibat PHK seperti hak pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak. Kesulitan dalam eksekusi jenis ini adalah apabila tidak ada aset harta kekayaan milik pihak pengusaha yang diajukan untuk sita jaminan (*converstoir beslag*) atau dalam sita eksekusi (*eksecutorial beslag*) yang diajukan setelah putusan buruh dimenangkan, maka putusan yang memenangkan pihak buruh hanya akan menjadikan buruh menang di atas kertas

Terkait dengan aspek struktur hukum untuk mengatasi situasi kenadala eksekusi, menurut Penulis perlu penguatan kewenangan eksekusi oleh pembuat undang-undang, agar

kemudian pemenuhan hak dari buruh dengan adanya putusan PHI yang memenangkan dapat tercapai. Terlebih masalah buruh tidak bisa disamakan dengan masalah perkara perdata biasa, permasalahan perlindungan bagi buruh adalah masalah yang terkait dengan kepentingan publik yang mana campur tangan Negara tentunya harus lebih besar dan kuat. Salah satu yang dapat dihidupkan dalam konteks eksekusi dan memiliki sandaran normatif adalah menghidupkan lembaga paksa badan atau *gijzeling* yang diatur dalam Pasal 209-224 HIR dan Pasal 242-258 RBg (luar Jawa dan Madura).

Mantan Hakim Mahkamah Agung Muladi menyatakan pada dasarnya keberadaan lembaga Paksa Badan tidak ditujukan untuk mengembalikan dana kreditur yang ditahan debitur beserta penjaminnya. Paksa Badan lebih cenderung memberikan jaminan kepada para kreditur bahwa pihak debitur akan berpikir dua kali untuk berbuat nakal. Dahulu Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 1964 dan Nomor 2 Tahun 1975 telah memerintahkan kepada Ketua Pengadilan dan Hakim untuk tidak mempergunakan lagi peraturan-peraturan mengenai "*gijzeling*" karena dianggap bertentangan dengan perikemanusiaan namun kemudian melalui Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2000 terhadap kedua SEMA di atas dinyatakan tidak berlaku lagi. Dasar pertimbangannya, pembekuan lembaga *gijzeling* dipandang tidak sesuai lagi dengan keadaan dan kebutuhan hukum dalam rangka penegakan hukum dan keadilan serta pembangunan ekonomi bangsa.

Alasan lain dalam pertimbangan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2000, dihidupkannya lagi paksa badan karena perbuatan debitur, penanggung atau penjamin hutang yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar kembali hutang-hutangnya, padahal ia mampu untuk melaksanakannya, merupakan pelanggaran hak asasi manusia yang nilainya lebih besar daripada pelanggaran hak asasi atas pelaksanaan Paksa Badan terhadap yang bersangkutan. Dalam konteks putusan PHI yang sudah dimenangkan dan terdapat perintah bagi Pengusaha untuk membayar hak normatif buruh, maka posisi pengusaha dapat dipersamakan dengan debitur yang wajib membayar hutang berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU. Pengusaha yang enggan membayar dan menggunakan berbagai trik menghindari eksekusi dapat dipersamakan dengan debitur tidak beritikad baik, untuk itu upaya paksa badan *gijzeling* relevan untuk diterapkan terhadapnya. Praktik paksa badan sudah sendiri sudah sering dilakukan dalam perkara pajak yang memiliki payung hukum dengan dasar Pasal 33 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2000 tentang Penagihan Pajak Dengan Surat Paksa yang menyatakan penyanderaan terhadap pengutang pajak yang berhutang sekurang-kurangnya Rp. 100 juta dan diragukan itikad baiknya, lalu juga pada perkara kepailitan dengan dasar Pasal 93 Undang-undang Nomor 37 tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU yang menyatakan Penahanan debitor pailit melalui putusan pengadilan.

### c) Aspek Kultur Hukum

Menurut Mila Karmila, kekuatan posisi tawar (*bargaining power*) para pihak akan mempengaruhi keberlangsungan proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Kelemahan dari proses penyelesaian baik melalui mediasi atau PHI adalah kedua belah pihak tidak mempunyai posisi tawar

yang seimbang, yaitu ada salah satu pihak yang lebih lemah kedudukannya daripada pihak lain. Dalam hal ini terutama dari pihak buruh yang hakikatnya dalam hubungan kerja dibawah pengusaha.

Aspek ketiga yaitu kultur hukum menurut Lawrence M. Friedman adalah budaya hukum yang merupakan sikap manusia (termasuk budaya hukum aparat penegak hukumnya) terhadap hukum dan sistem hukum. Selain itu menurut Mustawa Nur kultur hukum terkait dengan kesadaran hukum masyarakat, semakin tinggi tingkat kesadaran hukum masyarakat maka akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat mengubah pola pikir masyarakat mengenai hukum saat ini. Jika dihubungkan dengan pengertian tersebut maka aspek bagaimana relasi manusia dalam hal ini buruh dihadapan pengusaha yang secara posisi tawar rendah dalam penyelesaian perselisihan yang juga berpengaruh terhadap hasil akhir perselisihan adalah aspek kultur hukum .

Sejalan dengan pendapat tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan Arif Maulana advokat LBH Jakarta, pada tanggal 28 September 2022 menerangkan sejak dari proses bipartit dan tripartit yang di dalamnya dilakukan musyawarah antara pihak buruh dengan pengusaha, buruh harus lah menguasai permasalahan yang ia hadapi terkait dengan PKWT dan PHK apabila sampai terjadi untuk kemudian melakukan negosiasi dengan Pengusaha. Seringkali didapati dari pihak buruh adalah pihak yang buta hukum tidak mengerti hak-haknya dan tidak punya uang untuk akses ke Advokat profesional untuk mendapatkan bantuan hukum. Ia juga menambahkan bahwa meski sulit mendapatkan advokat sebetulnya Serikat Buruh juga dapat mendampingi bahkan perannya cukup signifikan. Selain itu kendala biaya akomodasi juga mempengaruhi antusiasme buruh untuk melanjutkan ke tahap perselisihan yang lebih serius, terlebih pada buruh yang tidak tinggal di dekat PHI (ibu kota provinsi), pilihan mencari kerja lain lebih realistis ketimbang mengajukan gugatan ke PHI karena alasan perutnya pendek (tidak ada biaya).

Berdasarkan uraian di atas dihubungkan dengan pengertian kultur hukum maka menurut Penulis merujuk pada ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2014 tentang PPHI memungkinkan bagi buruh untuk didampingi oleh serikat buruh sebagai kuasa hukum dari proses bipartit hingga proses persidangan di PHI, hal tersebut untuk menaikan posisi tawar buruh dalam melewati mekanisme UU PPHI. Sebagaimana telah terungkap dalam pembahasan sarana perlindungan hukum represif sebelumnya, kemampuan dari buruh dan atau pendampingnya seperti serikat buruh dan advokat sangat mempengaruhi formulasi dari penyusunan gugatan serta juga kemampuan membuktikan yang pada akhirnya semua akan berujung pada kemungkinan keberhasilan buruh atau tidak. Harapannya dengan bantuan Serikat Buruh juga dalam proses pembuktian di PHI yang bercorak acara perdata, sebagai agenda yang sifatnya esensial mempengaruhi arah putusan, pihak buruh terbantu dalam menyiapkan alat bukti yang kuat di PHI karena hukum acara perdata menyatakan, siapa yang mendalilkan, harus membuktikan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa konsep perlindungan hukum perubahan PKWT menjadi PKWTT yang terjadi karena adanya pelanggaran syarat-syarat oleh pengusaha, terdiri dari perlindungan preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif terlihat dari adanya kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan pada pengusaha terkait kepatuhan penerapan UU Ketenagakerjaan termasuk penerapan norma PKWT, sedangkan perlindungan hukum represif terlihat dari adanya mekanisme yang disediakan UU PPHI bagi buruh untuk memperselisihkan PKWT yang tidak memenuhi syarat. Tidak adanya sanksi terhadap pengabaian nota pemeriksaan oleh pengusaha dalam pengawasan, serta masalah eksekusi putusan PHI yang sering hanya menang di atas kertas, menunjukkan lemahnya konsep perlindungan hukum perubahan PKWT menjadi PKWTT yang terjadi karena adanya pelanggaran syarat-syarat oleh pengusaha.

Konsep sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ideal bagi buruh dan pengusaha, dalam konteks permasalahan PKWT dapat tercapai dengan ditopang oleh 3 (tiga) aspek yaitu aspek Pertama, yaitu substansi hukum menyangkut kejelasan aturan penerapan PKWT khususnya adanya peraturan pelaksana pedoman jenis jabatan pekerjaan yang bersifat tetap atau tidak; aspek Kedua, yaitu struktur adalah penguatan kewenangan eksekusi pengadilan, salah satunya dalam menerapkan eksekusi paksa badan apabila pengusaha enggan membayar hak-hak normatif yang diperintahkan dalam putusan; dan aspek Ketiga, yaitu kultur, peran serikat buruh sangat membantu menguatkan posisi tawar buruh berhadapan dengan pengusaha dalam design penyelesaian perselisihan yang bercorak perdata.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Artikel “Proporsionalitas Lembaga Paksa Badan”, terbit 16 April 2001, dapat dilihat pada: <https://www.hukumonline.com/berita/a/proporsionalitas-lembaga-paksa-badan-hol2415?page=5>, diakses tanggal 4 September 2022.
- Aziezi, M Tanziel, DKK, 2019, Kertas Kebijakan “Penguatan Sistem Eksekusi Sengketa Perdata Di Indonesia - Solusi Alternatif Penguatan Sistem Eksekusi Sengketa Perdata yang Efektif & Efisien untuk Kepastian Hukum”, Jakarta: Lembaga Kajian dan Advokasi Independensi Peradilan (LeIP).
- Erwin, Yanuar Putra, artikel Jurnal “Kajian Yuridis Mengenai Pelaksanaan Eksekusi Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Juridical Study Of The Execution Of Industrial Relations Court)” Vol 12, No 4 (2015).
- Friedman, Lawrence M, 1975, *The Legal System, A Social Science Perspective* New York: Russell Sage Fondation.
- Hadi Hasibuan, *Hukum Kepailitan: Perinsip, Norma dan Prektik di Peradilan*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2008.
- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- Heerma Van Voss, Guus dkk, 2012, *Bab-bab tentang hukum perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia; Universitas Leiden, Universitas Groningen.
- Isnur, Muhammad. 2014, *Membaca Pengadilan Hubungan Industrial Di Indonesia-Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial*

2006-2013, Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dan The Asia Foundation.

- Juanda Pangaribuan, Juanda. artikel “Hambatan Melaksanakan Putusan MK Terkait Pengesahan PKWTT dan Peralihan Status Hubungan Kerja”, Juanda Pangaribuan adalah mantan Hakim Ad Hoc PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta pada tahun 2006 -2016. dipost tanggal 18 Agustus 2018, pada blog web: <https://jpp-law.com/2018/08/29/hambatan-melaksanakan-putusan-mk-terkait-pengesahan-pkwtt-dan-peralihan-status-hubungan-kerja/>, diakses tanggal 3 September 2022.
- Lawrence M. Friedman, 2009, *System Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial, The Legal System: A Sosial Science Perspektive*, Nusa Media, Bandung, hlm 16.
- Mila Karmilla AdI, 2004, *Implikasi Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum - Universitas Islam Indonesia. No. 27 Vol.
- Mulyadi, Lilik dan Mohammad Saleh, 2012, *Serut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik dan Permasalahannya)*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Nur, Mustawa, 2020, *Hukum Pemberitaan Pers - Sebuah Model Mencegah Kesalahan Berita*, Edisi Kedia, Jakarta: Kencana.
- Nur, Mustawa. 2020. *Hukum pemberitaan pers*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Peraturan Bank Indonesia Nomor: 13/25/PBI/2011 Tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain.
- Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2000  
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 96/PUU-XI/2013.
- Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Pdg, antara Vicha Zusya Putri (Penggugat), melawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Tergugat)
- Putusan PHI Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Bdg, antara Dewi Cita (Penggugat), melawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Tergugat)
- Rawls, John, *A Theory of Justice*, (edisi pertama 1971), Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of the Harvard University Press.
- Tannasa, Yenny Krisnny. artikel Jurnal “Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lex Administratum, Vol. IV/No. 1/Jan/2016.
- Tjandraningsih, Indrasari DKK, 2010, *Laporan Penelitian “Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing di Sektor Industri Metal di Indonesia”*, Bandung: Akatiga-FSPMI-FES.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”)
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”)
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”)
- Yessiarie Silvanny Sibot, dengan judul pelaksanaan Putusan (Eksekusi) Perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perspektif Pekerja/Buruh (Studi Kasus di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Palangkaraya), diakses melalui [www.hukum.ub.ac.id](http://www.hukum.ub.ac.id), pada tanggal 2 September 2022.

