

Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Di Hungrypedia Gorontalo Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Rizky Dwitama Bagaskara Modjo¹, Nirwan Junus²,
Waode Mustika³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Negeri Gorontalo

Email: rizkydwitamaa@gmail.com¹,
nirwan.junus@gmail.com², waodemustika@ung.ac.id³

Abstract: *An employment agreement is also known as an employment relationship between the employer and the worker, when making an agreement between the worker and the employer, and where the worker must fulfill the conditions set by the employer and vice versa the employer must fulfill the rights and obligations of the worker . The purpose of this study is to find out the explanation related to the implementation of work for a certain time and what obstacles occur in the implementation of work agreements for a certain time at Hungrypedia Gorontalo. The type of research conducted in this research is to use normative research methods. The process of implementing a specific time work agreement at Hungrypedia Gorontalo involves explaining the contents of the agreement to workers and workers who have understood and agreed to it. The current obstacle at Hungrypedia Gorontalo is a work schedule problem.*

Keywords: *Legal Analysis; Hungrypedia Gorontalo; PKWT*

Abstrak: Perjanjian kerja disebut juga dengan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, saat melakukan perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, dan dimana pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan oleh pemberi kerja begitu juga sebaliknya pemberi kerja harus memenuhi hak dan kewajiban pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penjelasan terkait dengan pelaksanaan kerja waktu tertentu dan hambatan-hambatan apa yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada Hungrypedia Gorontalo. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah menggunakan metode penelitian normatif. Proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo melibatkan penjelasan mengenai isi perjanjian kepada pekerja dan pekerja yang telah memahami dan menyetujuinya. Hambatan yang terjadi saat ini di Hungrypedia Gorontalo berupa masalah jadwal kerja.

Kata Kunci: Analisis Hukum; Hungrypedia Gorontalo; PKWT

PENDAHULUAN

Perjanjian kerja merupakan salah satu akat untuk mengembangkan ikatan industrial melalui proses perundingan atau kesepakatan yang melibatkan pihak – pihak yang terlibat. Terdapat ketentuan mengenai persyaratan Menjadi seorang pekerja melibatkan kondisi kerja yang menjadi fondasi bagi perusahaan atau organisasi. Peranan serikat pekerja dalam pelaksanaan pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan, hak dan tanggung jawab serta dinamika hubungan industrial. Biasanya, dasar perjanjian mencakup tujuan, fungsi, prinsip, dan dasar hukum dalam menjalankan hubungan kerja tersebut¹.

¹ Santoso.2012. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara pembuatan dan kasus* (Malang: UB Press) hlm 05.

Perjanjian kerja ini dapat diartikan sebagai suatu ikatan kerja antara pengusaha dan pekerja, terjadi ketika perjanjian dijalin antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam konteks ini, pekerja diharuskan mematuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pengusaha, dan sebaliknya, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak dan kewajiban pekerja selama masa bekerja.² Menurut definisi hukum dalam kamus, perjanjian merujuk pada kesepakatan atau persetujuan antara dua belah pihak atau individu untuk menjalankan suatu tindakan atau kegiatan.³

Prinsipnya, perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia KEP.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, yang diuraikan dalam Pasal 1 Ayat 1 sebagai berikut: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja dalam periode tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.”⁴ Perjanjian kerja waktu tertentu muncul karena pekerja dan pengusaha telah sepakat untuk membentuk perjanjian yang mengatur hubungan kerja dalam periode tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Objek dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan inti dari perjanjian yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, serta hak dan tanggung jawab yang disepakati oleh pihak – pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut⁵. Kemudian, subjek dari perjanjian kerja adalah tenaga kerja yang terkait individu pekerja atau buruh. Berdasarkan keterlibatan tenaga kerja dari pekerja atau buruh, mereka akan menerima penghasilan.⁶

Lahirnya suatu perjanjian tidak dapat dilepaskan dari keberadaan Pasal 1320 KUH Perdata, karena lahirnya perjanjian tergantung dari terpenuhinya syarat sah perjanjian baik itu dari aspek subjektif maupun objektif.⁷ Bagi pekerja yang merasa puas pada kebijakan yang kasih oleh perusahaan akan bekerja dengan semangat, sedangkan bagi pekerja yang memiliki pandangan berbeda dengan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan akan menunjukkan

² Abdul Khakim. 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, Hlm. 25

³ A.A Gede Agung Darma Kusuma, *Pelaksanaan Perjanjian Kredit Dengan Jaminan Fidusia Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Werdhi Sedana Kabupaten Gianyar*, Fakultas Hukum Udayana, 2019, hlm 4.

⁴ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja

⁵ Zainal Asikin. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2010, *Dasar Dasar Hukum Perubahan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo. hlm 74

⁶ Asri Wijayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta, SinarGrafika. Hlm 41

⁷ Taufik Hidayat Lubis, *Lahir dan Mengikatnya Suatu Perjanjian*, Vol.1/No.1//2022, SANKSI, 2022, hlm 1.

semangat bekerja secara menurun. Jika masalah tersebut tidak diatasi dengan cepat, bisa menyebabkan timbulnya perselisihan di dalam lingkungan Ketenagakerjaan. Lahirnya suatu perjanjian tidak dapat dilepaskan dari keberadaan Pasal 1320 KUH Perdata, karena lahirnya perjanjian tergantung dari terpenuhinya syarat sah perjanjian baik itu dari aspek subjektif maupun objektif. Syarat tersebut merupakan suatu landasan terjadinya perjanjian, apabila salah satu syarat tersebut tidak dapat dilaksanakan maka perjanjian tersebut dianggap tidak sah atau dibatalkan demi hukum.

Adanya pekerjaan yang telah disepakati dan pekerjaan yang telah disepakati tidak melanggar kertertiban hukum, norma – norma moral, dan aturan – aturan yang berlaku.⁸ Situasi ini dapat semakin kompleks dengan kurangnya perhatian terhadap hak – hak konstitusional semua pihak yang terlibat dalam pembangunan sektor ketenagakerjaan yang maju dan beradab⁹. apabila pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja maka bisa disebutkan pekerja melakukan tindakan wanprestasi. Wanprestasi merupakan tindakan ingkar janji oleh satu pihak dalam sebuah perjanjian yang sah dimata hukum sebagai akibat kelalaiannya sehingga tidak bisa memenuhi kewajibannya.¹⁰

Hungrypedia Gorontalo dalam melakukan perjanjian kerja juga menseleksi karyawan dengan beberapa tahap, pada tahap pertama adalah melakukan training selama 3 bulan, dalam masa percobaan tersebut karyawan dituntut harus melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Apabila karyawan mampu melewati masa percobaan karyawan akan diberi kontrak kerja oleh Hungrypedia Gorontalo, salah satu syarat adalah karyawan dituntut mampu berkerja secara multitasking atau bekerja di beberapa tempat seperti waiters, kasir.

Perselisihan perjanjian kerja juga terjadi di hungrypedia Gorontalo yang berbasis perusahaan makanan dan minuman, pelaksanaan perjanjian kerja yang di awalnya diharapkan menjadi salah satu jalan untuk menjalin suatu hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja akan tetapi sering kali terjadi kesalah pahaman antar kedua pihak, kasus yang terjadi adalah seorang karyawan yang melanggar kontrak kerja yang telah disetujui oleh kedua pihak pada awalnya, dan pihak pengusaha juga melakukan tindakan yang telah disepakati pada awal, yaitu terjadi PHK, akan tetapi tidak selamanya seorang karyawan ketika melakukan kesalahan akan di PHK, ada hukuman yang berhak dilakukan pengusaha seperti pengurangan upah kerja, surat peringatan, dan teguran keras tergantung masalah yang terjadi dilapangan.

⁸ Pasal 52 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

⁹ Weny Almoravid Dunga, Abdul Hamid Tome, *Identifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Gorontalo*. Jambura Law Review, Vol.1 No.1 Januari 2019

¹⁰ Nindyo Pranomo. 2003, Hukum Komersil, Jakarta, Pusat Penerbit UT, Hlm. 21

Berdasarkan penjelasan tersebut penting untuk dilakukan penelitian dan analisis terkait Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Di Hungrypedia Gorontalo Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga dapat diketahui penjelasan terkait dengan pelaksanaan kerja waktu tertentu pada Hungrypedia Gorontalo dan hambatan-hambatan apa yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan normatif. Penelitian hukum normatif dilaksanakan melalui pengkajian literatur, dengan tujuan menganalisis aturan-aturan yang tercantum dalam undang-undang, norma, dan prinsip lainnya. Dalam pelaksanaan penelitian ini, digunakan dua jenis pendekatan, yaitu pendekatan undang-undang (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Pendekatan undang-undang (statute approach) termasuk dalam jenis penelitian normatif, karena penelitian ini difokuskan pada analisis peraturan hukum yang berperan sentral dan relevan dalam penelitian ini.¹¹

Dalam penelitian ini, teridentifikasi tiga metode pengumpulan informasi, yakni menggunakan sumber pustaka, observasi, dan interaksi wawancara.¹² Teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan, buku-buku, karya tulis dari ahli hukum, dan mengkaji peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintahan mengenai perjanjian kerja dan wawancara yang melibatkan orang-orang yang terlibat. Semua data yang terdapat dalam penelitian ini, dilakukan analisis dengan pendekatan kualitatif.¹³ Analisis kualitatif ini akan keterkaitan antara berbagai jenis data akan dijelaskan untuk menawarkan analisis kualitatif ini secara metedis.

¹¹ Johnny Ibrahim, 2007, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, cet, III, Malang Bayumedia Publishing, hlm. 302

¹² Nomensen Sinamo, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta. PT. bumiImtitama Sejahtera) hlm. 86

¹³ Muslan Abdulrahman, 2009, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, (Malang, UMM PRES) hlm. 121

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dasar Penetapan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Hungrypedia Gorontalo

Hungrypedia Gorontalo sebagai pemberi tugas dalam pelaksanaan kerja dan tenaga kerja sebagai penerima kerja, Hungrypedia Gorontalo merekrut tenaga kerja yang telah melalui proses evaluasi untuk memberikan pekerjaan kepada mereka, agar jelas dan tegas, Perusahaan berencana untuk menyusun sebuah kontrak kerja berjangka waktu yang akan berlaku hingga tugas tertentu diselesaikan. Berdasarkan KEPMEN No. 100 Tahun 2004, kontrak kerja berjangka waktu adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk membentuk hubungan kerja selama periode tertentu atau untuk tugas khusus.

Pengelompokan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo telah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 1 dan 2. Para pekerjanya memiliki sifat pekerjaan yang bersifat sementara dan bisa diperpanjang masa kontrak selama bekerja pada seluruh bagian, yang berarti hubungannya dengan perusahaan berakhir apabila kontrak karyawan tidak diperpanjang akan tetapi apabila kontrak karyawan tersebut diperpanjang hubungan karyawan dan perusahaan akan tetap berjalan semestinya.

Proses Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu Di Hungrypedia Gorontalo

Kontrak yang memenuhi standar hukum dianggap sah. Begitu pula dengan kontrak kerja di Hungrypedia Gorontalo untuk jangka waktu tertentu. Calon karyawan berperan sebagai pihak pekerja dalam perjanjian kerja ini, sedangkan pengusaha dalam hal ini Hungrypedia Gorontalo berperan sebagai pihak perusahaan. Kontrak ini termasuk dalam kategori perjanjian standar karena dibuat oleh pemberi kerja tanpa masukan dari pekerja dan mencakup pekerjaan untuk jangka waktu tertentu. Namun, sebelum menandatangani perjanjian kerja, karyawan harus meluangkan waktu untuk membaca persyaratannya dengan cermat.

Walaupun perjanjian itu disebut perjanjian tipikal, tetapi telah memenuhi syarat-syarat suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- a) Persetujuan dalam hal ini sejauh adanya suatu pengertian kerja sebagai perjanjian sebagai suatu pengaturan kerja untuk suatu jangka waktu tertentu yang disahkan oleh kedua pelaku.

- b) Kemampuan untuk menetapkan pemahaman, kemampuan yang dimaksud di sini adalah kelompok-kelompok yang mengejar pemahaman kerja, tepatnya di kalangan buruh dan Hungrypedia Gorontalo. Buruh yang dimaksud di sini adalah individu yang berusia 21 tahun dan wanita yang sudah menikah berumur 18 tahun.
- c) Maksud dari hal ini adalah suatu aspek khusus yang dapat diidentifikasi sebagai objek perjanjian, dalam hal ini merupakan pekerjaan yang diberikan kepada para pekerja yang menjalani perjanjian kerja waktu tertentu di seluruh divisi di Hungrypedia Gorontalo.
- d) Suatu sebab yang dimaksud adalah bahwa isi perjanjian kerja waktu tertentu antara Hungrypedia Gorontalo dan tenaga kerja tidak boleh melanggar Undang – Undang dan harus sesuai dengan Norma – Norma moral serta kertertiban umum.

Oleh karena itu, Hungrypedia Gorontalo telah merancang perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang sah dalam perjanjian yang berlaku dan legal menurut hukum, sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata.

Bentuk Perjanjian Kerja Di Hungrypedia Gorontalo

Karyawan dituntut untuk memahami kontrak kerja yang mereka akan sepakati, guna menghindari kesalahan yang terjadi, kontrak kerja ini akan menjadi bukti untuk karyawan dan perusahaan agar memastikan tidak ada pihak yang melanggar ketentuan yang telah disepakati bersama. Perjanjian lisan dan tertulis dapat dibuat di tempat kerja. Biasanya, perjanjian tertulis memastikan kejelasan hak dan kewajiban para pihak, membantu proses verifikasi jika terjadi ketidaksepakatan. Namun, karena berbagai alasan, banyak bisnis terus melepaskan perjanjian formal, seperti keterbatasan sumber daya manusia atau karena belum lazimnya praktik membuat perjanjian kerja tertulis berdasarkan kepercayaan berlaku.

Sejak tercapainya kesepakatan antara karyawan dan Hungrypedia Gorontalo, perjanjian kerja berjangka waktu tertentu sudah ada sejak dituangkan dalam bentuk tertulis, antara kedua belah pihak. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan dan karyawan bersama-sama menyusun kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, dan syarat-syarat dalam kontrak tersebut menetapkan validitasnya.

Hungrypedia Gorontalo mengadakan rekrutmen dengan menggunakan perjanjian kerja berjangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Pihak pengusaha telah mengkomunikasikan konten perjanjian kerja kepada pekerja, dan setelah pekerja memahaminya sepenuhnya, ia menandatangani dokumen perjanjian kerja tersebut. Dengan demikian, pekerja dapat memulai tugasnya di Hungrypedia Gorontalo. Sebaliknya, jika pekerja tidak setuju dengan isi perjanjian

kerja, maka dianggap bahwa pekerja telah mengundurkan diri atau tidak dapat melanjutkan bekerja di Hungrypedia Gorontalo.

Analisis Pelaksanaan dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Hungrypedia Gorontalo

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang implementasi perjanjian kerja waktu tertentu, serta dalam paragraf ketiga Pasal 59 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang bersifat khusus dapat dihasilkan dengan durasi paling maksimal selama 2 (dua) tahun, serta diberi peluang untuk diperpanjang dan diperbaharui sekali dalam situasi tertentu. Namun, perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu tidak diizinkan melampaui 3 (tiga) tahun, dan perluasan kontrak hanya dapat dilaksanakan selama 1 (satu) tahun.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara Hungrypedia Gorontalo dan karyawan mengatur hubungan kerja di sana. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa Hungrypedia Gorontalo menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu dengan cara:

1. Identitas pihak-pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo terlihat dari penandatanganan perjanjian tersebut. Pihak pertama adalah Hungrypedia Gorontalo yang diwakili oleh pimpinan utama atau direktur utama, sedangkan pihak kedua adalah pekerja. Nama perjanjian tersebut adalah "perjanjian kerja," yang terlihat dari judul perjanjian yang ditandatangani oleh kedua
2. Uraian kerja
Perjanjian kerja waktu tertentu di Hungrypedia juga turut memberikan beberapa persyaratan kepada pekerja, salah satunya adalah multitasking yang harus dipenuhi pekerja.
3. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
Keterkaitan kerja antara Hungrypedia Gorontalo dan pekerja terjadi setelah kedua belah pihak mencapai kesepakatan dan merinci isi perjanjian kerja waktu tertentu.
4. Pihak pertama memberikan upah
Upah diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pemabayaran, hasil wawancara dengan pekerja, upah yang disepakati oleh kedua belah setiap tanggal 23 dan sebesar Rp. 1.500.000, yang akan dipotong dengan bpjs, dan pajak.

5. Cuti Tahunan

Para pekerja mendapatkan cuti tahunan sebesar 12 kali yang dapat diambil secara pro rata sekurang-kurangnya dalam 6 bulan bekerja.

6. Tata tertib

Dalam klausul juga tertulis mengenai tata tertib yang harus dilakukan oleh karyawan, karena pada dasarnya karyawan harus menaati peraturan-peraturan yang berlaku selama bekerja di Hungrypedia Gorontalo.

7. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Kontrak kerja dapat berakhir oleh kedua belah pihak dengan masing – masing memberikan surat peringatan 2 bulan sebelumnya. Dalam hal ini karyawan dan Hungrypedia Gorontalo telah sepakat untuk menagkhiri kerja sama bersama.

8. Force majeure

Bencana alam tidak pernah diprediksi dengan baik, akan tetapi dalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah menjelaskan hal tersebut dan dimana telah di sepakati dengan bersama oleh kedua belah pihak.

9. Perselisihan

Para pihak setuju untuk menyelesaikan perbedaan pendapat terkait dengan perjanjian kerja ini secara damai dan untuk mencapai penyelesaian.

10. Penutup

Karyawan tidak boleh melakukan perjanjian dalam hal ini terikat dengan pekerjaan lain, dan karyawan dengan ini mengerti dan sepakat dengan keseluruhan isi perjanjian kerja yang terjadi antara Hungrypedia Gorontalo dan pekerja.

Pada prinsipnya, hubungan kerja melibatkan penyusunan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban dari setiap pihak perlu seimbang. Oleh karena itu, esensi dari prinsip "hak pekerja adalah tanggung jawab pengusaha," dan sebaliknya, "hak pengusaha adalah tanggung jawab pekerja."¹⁴

Kontrak antara Hungrypedia Gorontalo dan karyawan menentukan dan mengatur hak dan tanggung jawab perusahaan dan karyawan. Sementara tenaga kerja bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang telah disepakati dan melakukannya sesuai dengan bagian yang ditentukan oleh Hungrypedia Gorontalo, Hungrypedia Gorontalo bertanggung jawab untuk menyediakan pekerjaan dan upah bagi tenaga kerja. Sebagai gantinya, majikan akan

¹⁴ Abdul Khakim, S.H. 2014. "Dasar – Dasar Hukum Ktenagakerjaan di Indonesia" Bandung: Citra Aditya Bakti. Hlm 26.

membayar gaji karyawan. Ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu juga mengatur tentang hak dan kewajiban tambahan yang disepakati para pihak dan diacu dalam klausul perjanjian kerja waktu tertentu yang berkaitan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Analisa permasalahan yang terjadi di Hungrypedia Gorontalo

Hungrypedia Gorontalo sejatinya tidak ingin terjadi perselisihan, seperti info yang penulis dapatkan saat melakukan wawancara dengan pak Ridwan Wauran, perselisihan sering kali terjadi karena karyawan tidak patuh pada aturan yang ada untuk saat ini. Karyawan yang melanggar peraturan merasa bahwa Hungrypedia Gorontalo hanya akan memberikan teguran, pada intinya, kedua belah harus memenuhi kewajiban dan hak – haknya. Alya Safira telah dikenakan sanksi karena melanggar peraturan yang ada pada awalnya telah disepakati. Dia melakukan pelanggaran serius dengan ketentuan perjanjian kerja, yang pada umumnya dapat mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun Hungrypedia Gorontalo memilih untuk melakukan mediasi dengan Alya Safira, pelanggaran yang dilakukan oleh Alya Safira adalah melakukan kecurangan dalam proses pembayaran, yang tentunya bukan hal yang diharapkan Hungrypedia Gorontalo.

Ketika wawancara dengan penulis, Ridwan Wauran selaku Manager Hungrypedia Gorontalo menjelaskan, “mengapa hal tersebut bisa terjadi di Hungrypedia Gorontalo?” pak Ridwan Wauran juga menjelaskan “tentu hal tersebut memalukan bagi Hungrypedia Gorontalo, kami mengharapkan bahwa 16 karyawan kami akan bersikap professional tetapi beberapa karyawan kami curang tanpa belajar dari pengalaman”.

Ridwan Wauran juga menjelaskan bahwa masalah ini baru terungkap setelah rangkuman mingguan, dan Hungrypedia Gorontalo segera mengambil tindakan, Alya Safira yang melakukan kesalahan, menerima sanksi berupa surat peringatan dan diberhentikan sementara selama satu minggu oleh Hungrypedia Gorontalo. Hungrypedia Gorontalo berharap bahwa melalui tindakan ini, karyawan dapat memperoleh pembelajaran dari kesalahan ada akan terus berproses kedepannya. Hungrypedia Gorontalo sangat menekankan pentingnya integritas dari karyawan dan pematuhan terhadap peraturan sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 151 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa "Para pihak, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, diwajibkan melakukan upaya maksimal untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja." Dalam

kondisi ini, Hungrypedia Gorontalo tidak melakukan langkah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap saudari Alya Safira, meskipun ia melakukan kesalahan dalam proses pembayaran ketika bertugas di kasir. Saat melakukan mediasi pun Alya Safira meminta maaf sebesar – besarnya kepada Hungrypedia Gorontalo dan berjanji tidak melakukan hal tersebut. Hal tersebut menjadikan pembelajaran besar untuk dirinya agar terus professional dalam menjalankan kerjasama dengan Hungrypedia Gorontalo.

Hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada Hungrypedia Gorontalo dan solusi penyelesaian

Hungrypedia Gorontalo telah melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Meskipun demikian, sering kali terjadi hambatan – hambatan dalam perlaksanaannya.

Adapun hambata-hambatan dalam penyelenggaraan perjanjian kerja waktu tertentu pada Hungrypedia Gorontalo sebagai berikut:

1. Keterbatasan ini terjadi karena efisiensi yang tinggi sehingga menimbulkan minat yang sangat tinggi bagi buruh/buruh sementara, dan tahap pendaftaran terbuka bagi kontraktor/buruh hanya melalui tahap rapat dan sebagaimana ditunjukkan dengan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pengadaan Tenaga Kerja tidak diperbolehkan untuk kontraktor/buruh, sehingga banyak terjadi buruh/kontraktor yang tampilannya tidak ideal atau kikuk.
2. Ketika Hungrypedia Gorontalo sedang menyelesaikan suatu tindakan atau acara, kekurangan tenaga kerja menjadi masalah karena kontraktor dapat bekerja lebih dari 40 jam selama lebih dari tiga jam, meskipun sesuai dengan Pasal 78 Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, waktu tambahan hanya diperbolehkan selama tiga jam kerja atau empat belas jam kerja perminggu
3. Hambatan sering kali terjadi karena ketidakjelasan hak dan kewajiban, dalam hari ini banyak pekerja yang meminta hak dan kewajibanya akan tetapi perusahaan sering kali merasa telah melakukan hak dan kewajiban yang sesuai.

Untuk mengatasi kendala tersebut, Hungrypedia Gorontalo juga Untuk mengatasi kendala tersebut, Hungrypedia Gorontalo juga harus mencari cara yang tepat untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas SDM. Dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan ini, mungkin ada keadaan merosot yang tidak diinginkan oleh pihak manapun.

Dalam melakukan pengamanan yang sah, Hungrypedia Gorontalo telah berupaya untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi. Beberapa upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan perjanjian kerja waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo, antara lain:¹⁵

1. Untuk menghindari mendapatkan tenaga/ pekerja kontak yang tidak kompeten, Direktur utama di sela – selain wawancara menambahkan tes tertulis yang bersifat rahasia.
2. Apabila Hungrypedia Gorontalo sedang melakukan event atau kegiatan yang mengharuskan karyawan lembur, upaya yang diambil Hungrypedia Gorontalo adalah membuka lowongan untuk casual yang akan diupah perhari, yang dilakukan agar tidak ada lagi karyawan yang harus lembur melebihi tiga jam.
3. Berdasarkan hambatan yang terjadi karena pemenuhan hak dan kewajiban, Hungrypedia Gorontalo belum menemukan jawaban atas kesalahpahaman tersebut, menurut penulis solusinya adalah pekerja bisa berdialog langsung dengan direktur utama agar kedua belah pihak tidak merasa dirugikan.

Pembahasan Dari Hambatan Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Hungrypedia Gorontalo

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan ini berjalan dengan semestinya. Dimana Hungrypedia Gorontalo masih menggunakan masa percobaan selama 3 bulan. Akan tetapi untuk metode pengumpulan sudah sesuai dengan Pasal 58 Ayat 1 dan 2 Undang – Undang 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dengan demikian dapat diartikan bahwa Hungrypedia Gorontalo telah menetapkan kesepakatan yang sah secara hukum, ini yang paling penting dengan alasan bahwa dalam suatu hubungan kerja harus dilandasi pengertian usaha atas:

- a. “Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

¹⁵ Wawancara dengan pak iwan selaku manager Hungrypedia Gorontalo

Dalam pemahaman kerja untuk jangka waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo dibuat 2 (dua) rangkap, masing-masing untuk buruh dan organisasi. Pemahaman kerja waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo ini sesuai dengan pedoman yang relevan dan memiliki kekuatan hukum yang sama.

Jawaban atas penanganan masalah di atas dengan wawancara bapak Ridwan Waurun selaku General Manager Hungrypedia Gorontalo menempuh dua cara yaitu Bipartit dan Tripartit. Bipartit dilakukan secara musyawarah dan tripartit dilakukan dengan adanya pihak ke 3 yaitu Dinaskertrans

1. Hungrypedia Gorontalo tidak memiliki kendala yang berarti dalam melaksanakan pemahaman pekerjaan untuk jangka waktu tertentu. Penghalang di Hungrypedia Gorontalo adalah masalah rencana penyelesaian pekerjaan. Sebagian besar buruh memerlukan jam kerja untuk masuk shift pagi dan tidak mau masuk shift malam karena Hungrypedia Gorontalo memiliki tiga shift yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam.

2. Hambatan dalam melaksanakan pemahaman kerja untuk jangka waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo sehubungan dengan pertemuan dengan Bapak Ridwan Waurun selaku supervisor Hungrypedia Gorontalo ketika masa kontrak kerja sudah habis dan perlu diperpanjang lagi, buruh yang memiliki kemampuan di bidang yang disyaratkan harus langsung dipekerjakan di Hungrypedia Gorontalo karena Undang – Undang memiliki keinginan yang berbeda, maka pengaturan yang diberikan kepada spesialis tersebut akan diberhentikan selama satu bulan dan setelah satu bulan ia akan dikumpulkan di masa depan untuk masuk ke kontrak kerja lain di Hungrypedia Gorontalo.

Penyelesaian diselesaikan secara bipartit antara organisasi dan tenaga kerja dengan pertimbangan, organisasi memanggil atau memanggil buruh yang semuanya membahas tiga orang untuk memikirkan masalah yang terjadi di Hungrypedia Gorontalo. pengaturan dari Hungrypedia Gorontalo buruh yang masa perjanjiannya telah habis di PHK selama satu bulan. Hungrypedia Gorontalo memanfaatkan tenaga kerja untuk jangka waktu tertentu hanya 5 (lima) tahun. Mengingat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 6 pasal 59 yang berbunyi; Pemulihan pengaturan waktu kerja yang telah ditentukan harus dilakukan setelah lewatnya waktu kelonggaran 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya pemahaman kerja waktu yang lama, pembentukan kembali pemahaman kerja waktu yang telah ditentukan ini.

Harus dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Maka penyelesaian masalah di Hungrypedia Gorontalo juga sesuai dengan Peraturan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 136 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa “Penyelesaian masalah hubungan modern harus diselesaikan oleh pengusaha dan buruh/pekerja atau serikat pekerja / serikat pekerja dalam pemikiran untuk mencapai kesepakatan.”. Apabila penyelesaian melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan sebagaimana disinggung di atas tidak tercapai, maka pada saat itu pengusaha dan buruh/pekerja atau serikat pekerja/organisasi pekerja akan menentukan persoalan hubungan modern melalui penyelesaian debat hubungan modern. cara yang diatur dengan peraturan. Pengaturan yang diberikan oleh Hungrypedia Gorontalo untuk masa pemekaran dalam jangka waktu tertentu adalah sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pengadaan Tenaga Kerja.

Yang dimana Hungrypedia Gorontalo harus mengambil satu tindakan yang pasti untuk menghindarkan dari hambatan – hambatan yang terjadi, Hungrypedia Gorontalo harus bersikap professional untuk memajukan usaha yang dijalankan. Hungrypedia Gorontalo memikini visi dan misi yang dimana visi dan misi tersebut harus dijalankan dengan baik.

KESIMPULAN

Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di Hungrypedia Gorontalo, terlibat langkah menjelaskan konten perjanjian kepada pekerja. Pekerja kemudian memahami dan menyetujui perjanjian tersebut melalui tanda tangan. Saat ini, terdapat tantangan di Hungrypedia Gorontalo yang meliputi kendala terkait penjadwalan kerja, dimana sebagian besar pekerja menginginkan shift pagi. Selain itu, ada juga kesulitan terkait akhir masa kontrak/perjanjian di mana pekerja dengan keterampilan produksi ingin langsung dipekerjakan oleh Hungrypedia Gorontalo. Hungrypedia Gorontalo diharapkan untuk memastikan bahwa pembuatan dan pelaksanaan peraturan perusahaan serta perjanjian kerja waktu tertentu harus selaras dengan regulasi yang berlaku. Hal ini dilakukan agar dapat menghindari pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja.

REFERENSI

- A.A Gede Agung Darma Kusuma, “Pelaksanaan Perjanjian Kredit Dengan Jaminan Fidusia Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Werdhi Sedana Kabupaten Gianyar” Fakultas Hukum Udayana, 2022.
- Abdul Khakim, S.H. 2014. “Dasar -Dasar Hukum Ktenagakerjaan di Indonesia” Bandung: Citra Aditya
- Abdul Khakim. 2003, Pengantar Hukum KetenagaKerjaan Indonesia, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- Abdulrahman Muslan. 2009. Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum, Malang, UMM Pres
- Ibrahum Jonny. 2008. Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif. Surabaya, Bayupedia
- Pasal 52 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja
- Pranomo Nindy. 2003. Hukum Komersil, Jakarta; Pusat Penerbit
- Santoso.2012. Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara pembuatan dan kasus (Malang: UB Press)
- Sinamo Nomensesn. 2009. Metode Penelitian Hukum. Jakarta, PT. Bumilmititami Sejahtera
- Taufik Hidayat Lubis, “Lahir dan Mengikatnya Suatu Perjanjian”. SANKSI, Vol.1/No.1/2022
- Weny Almoravid Dunga, Abdul Hamid Tome, “Idetifikasi Faktor Penghambat Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan Di Provinsi Gorontalo. Jambura Law Review, Vol. 1 No.1 Januari 2019
- Wijayanti Asri. 2018. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta, SInarGrafika
- Zainal Asikin. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2010, Dasar Dasar Hukum Perubahan, Jakarta. PT. RajaGrafindo