

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH
PADA JENIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PWKT) DI PT.
BHANDA GHARA REKSA (BGR) DI MATARAM**



OLEH:

WAHYU RAMADHANI
D1A114262

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
2018**

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH PADA
JENIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. BHANDA GHARA
REKSA (BGR) DI MATARAM**



OLEH:

WAHYU RAMADHANI
D1A114262

Menyetujui,

Pembimbing Pertama

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Zaeni", written over a large, sweeping horizontal line that serves as a baseline for the signature.

H. Zaeni Asyhadie, SH, MH
NIP: 19610620 198803 1 001

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA/BURUH PADA JENIS PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) DI PT. BHANDA GHARA REKSA (BGR) DI
MATARAM**

**WAHYU RAMADHANI
D1A114262**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa dan untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan solusi untuk mengatasinya. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif empiris, dengan metode pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan sosiologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa telah dilakukan dengan cukup baik dimana dalam hal ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak. Hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa adalah tidak dilaksanakannya isi perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Adapun cara penyelesaiannya adalah dengan cara musyawarah.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu.

***THE LEGAL PROTECTION AGAINST LABORS/WORKERS ON SPECIFIC
TIME OF EMPLOYMENT CONTRACTS (PKWT) AT PT BHANDA GHARA
REKSA IN MATARAM***

ABSTRACT

This research is doing to find out the implemented of Specific Time of Employment Contract (PKWT) at PT Bhandha Ghara Reksa in Mataram and to find out the obstacles on Specific Time of Employment Contract and the solutions its problems. This research method use normative and empirical legal research within statute approach, conceptual approach, and sociological approach. The results of this study revealed that the implementations on Specific Time of Employment Contract (PKWT) at PT. Bhandha Ghara Reksa have been running well whereas in this case proven there is no probationary period for workers on their contract. The obstacles arise on the implementations on Specific Time of Employment Contract at PT. Bhandha Ghara Reksa that the parties did not implemented contract they made. Furthermore the dispute resolution is through by negotiation.

Keywords: Employment Contracts, Specific Times

I. PENDAHULUAN

UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa Negara menjamin hak setiap warga untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 27 ayat 2). Hal ini di pertegas kembali dalam UUD NRI Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) BAB X5 tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28d mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya dalam Pasal 28I ayat 4 menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfillment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab Negara terutama pemerintah.

Sebelumnya pemerintah telah menetapkan Undang-Undang nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat (2) menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang maupun hukum internasional.¹

Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

¹LaluHusni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 10

tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat/kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan, dan pension), uang pesangon disaat pemutusan hubungan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah, tidak ada jaminan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan secara runtun dan jelas maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut : 1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. BHANDA GHARA REKSA (BGR); 2. Apa saja hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan solusi untuk mengatasinya pada PT. BHANDA GHARA REKSA (BGR).

Tujuan penelitian sesuai dengan judul dan permasalahannya yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : a. Untuk mengetahui serta menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh pada jenis perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. BHANDA GHARA REKSA (BGR) b. Untuk mengetahui serta menganalisis hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan solusi untuk mengatasinya.

Manfaat penelitian sesuai dengan judul dan permasalahan yang telah diuraikan, maka manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : a. secara teoritis manfaat penelitian yaitu untuk pengambilan ilmu hukum perdata dan khususnya hukum ketenagakerjaan, b. secara praktis manfaat penelitian ini

diharapkan dapat memberikan sumbangan bentuk kontrak Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lebih baik lagi khususnya mengenai hak dan kewajiban para pihak di PT. BHANDA GHARA REKSA (BGR).

Metode penelitian, Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif empiris. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian doktrinal adalah penelitian yang menggunakan sumber bahan kepustakaan. Peneliti hukum normatif adalah suatu penelitian yang sumber datanya hanyalah data sekunder, dan atau tersier.² Sedangkan penelitian empiris adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti data primer.³ Dengan demikian metode ini dimaksud untuk menelaah Pelaksanaan-Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Pada Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Bhandha Ghara Reksa (BGR).

²Amiruddin, dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 9. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm 118.

³Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 14.

II. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. BHANDA GHARA REKSA (BGR)

Sebelum penulis membahas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT BGR ada baiknya penulis memberikan sedikit informasi mengenai profil PT BGR ini sendiri. Dimana PT BGR bergerak dalam bidang jasa pergudangan yang dimiliki oleh pemerintah RI melalui kementerian Negara BUMN selaku pemegang saham. Bisnis utama BGR adalah menyediakan, menyewakan, dan mengelola ruangan gudang baik tertutup maupun terbuka dan menyelenggarakan jasa pergudangan lainnya. Dalam perkembangannya BGR juga bergerak dalam bidang Logistik.

Adapun Pelaksanaan PKWT di PT BGR ini sendiri, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja yakni: “bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak” sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.

Dalam Pasal 3 Kepmen No./100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), bahwa penerimaan pekerja diperusahaan merupakan hak dari perusahaan, oleh karena itu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, untuk dapat diterima menjadi pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Demikian halnya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ada di PT. Bhandha Ghara Reksha, dalam hal perjanjian kerja dilakukan oleh

calon pekerja sebagai pihak pekerja dan perusahaan dalam hal ini adalah PT. Bhandha Ghara Reksa merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat oleh sepihak (perusahaan), tapi pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum menandatangani perjanjian kerja tersebut.

Sehingga pelaksanaan PKWT di PT BGR dapat dilihat dengan adanya pengaturan, hak dan kewajiban pengusaha dengan tenaga kerja sudah disepakati dan telah diatur dalam kontrak antara PT. Bhandha Ghara Reksa dengan tenaga kerja.

Selanjutnya, Bentuk dan isi PKWT di PT Bhandha Ghara Reksa. Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Bhandha Ghara Reksa dengan pekerja adalah perjanjian secara tertulis.

Adapun tujuan dibuatnya perjanjian kerja atau surat kontrak tersebut adalah:⁴ a) Untuk mengikat kedua belah pihak apabila dikemudian hari terjadi penyimpangan-penyimpangan dari ketentuan kontrak yang telah dibuat. b) Untuk dijadikan alat bukti bagi para pihak bahwa apa yang tertulis dalam perjanjian (kontrak) adalah menjadi tujuan dan keinginan para pihak.

Adapun isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa memuat:⁵ a) Identitas para pihak (Nama, umur, jabatan, jenis kelamin, alamat) b) Objek perjanjian (status dalam hubungan kerja, jabatan atau jenis pekerjaan) c) Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu d) Lingkup pekerjaan e) Kewajiban pihak kedua f) Imbalan (besarnya upah, cara pembayaran, tunjangan hari raya keagamaan, uang

⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Dorotea Indah M (Bidang SDM PT. Bhandha Ghara Reksa), pada tanggal 13 November 2017

⁵ Data Primer Diolah

perjalanan dinas, dll) g) Ganti rugi. h) Pemutusan hubungan kerja. i) Lain-lain (hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian kerja ini).

Hal di atas sesuai dengan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat : a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c) Jabatan atau jenis pekerjaan; d) Tempat pekerjaan; e) Besarnya upah dan cara pembayarannya; f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dengan melihat pokok-pokok apa saja yang mengatur mengenai isi perjanjian seperti yang telah dijelaskan maka isi perjanjian antara PT. Bhandha Ghara Reksa dengan tenaga kerja telah memenuhi standar perjanjian berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan diatas, Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut akan dianggap batal demi hukum.

Dengan melihat pokok-pokok apa saja yang mengatur mengenai isi perjanjian seperti yang telah dijelaskan maka isi perjanjian antara PT. Bhandha Ghara Reksa dengan tenaga kerja telah memenuhi standar perjanjian berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini

bertentangan dengan ketentuan diatas, Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tersebut akan dianggap batal demi hukum.

Adapun, Analisis Pelaksanaan dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat ketentuan-ketentuan dalam Kepmen Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, dan Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

“Dalam membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batasnya 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang dan diperbaharui untuk satu kali saja karena suatu hal yang tertentu. Perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan 1 (satu) tahun kesepakatan kerja waktu tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dorotea Indah M (Bidang SDM PT. Bhandha Ghara Reksa), pada tanggal 13 November 2017, selama penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa sebagai berikut :⁶ a) Identitas para pihak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa. b) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. c) Tempat kerja. d) Pihak pertama memberikan jadwal kerja (kewajiban pihak kedua) e) Pihak pertama memberikan upah

⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Dorotea Indah M (Bidang SDM PT. Bhandha Ghara Reksa), pada tanggal 13 November 2017

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa dibuat rangkap 2 (dua), masing-masing untuk pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa ini sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai kekuatan hukum yang sama. Terkait gambaran dari analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Bhandha Ghara Reksa dengan pekerja/buruh meski secara umum sudah memenuhi ketentuan mengenai perjanjian yang dibuat akan tetapi dari hasil analisa penulis masih ditemukan beberapa kelemahan ataupun berupa hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian tersebut.

Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa

Dalam pelaksanaan PKWT di PT. Bhandha Ghara Reksa tidak mempunyai hambatan yang serius. Hal ini disampaikan dari hasil wawancara dengan Ibu Indah Dorotea M bagian bidang SDM di PT. Bhandha Ghara Reksa terdapat hambatan yaitu ketika pekerja tidak tepat waktu mengenai jam kerja normal yang telah di tentukan oleh perusahaan.⁷

Hambatan lainnya yang penulis dapatkan ialah, adanya wanprestasi yang dilakukan oleh pihak PT. Bhandha Ghara Reksa yaitu ketika pekerja/buruh ditugaskan melakukan perjalanan dinas pekerja/buruh tidak menerima uang harian

⁷Hasil wawancara dengan Ibu Dorotea Indah M (Bidang SDM PT. Bhandha Ghara Reksa), pada tanggal 13 November 2017

perjalanan dinas seperti yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Bhada Ghara Reksa.⁸

Kemudian, Solusi dalam menyelesaikan sengketa dan hambatan-hambatan terkait pelaksanaan isi PKWT di PT BGR, Dalam penyelesaian sengketa pada umumnya dikenal Pola penyelesaian sengketa dapat dibagi menjadi dua macam yaitu melalui penyelesaian dengan cara non litigasi dan dengan cara litigasi. Menurut Pasal 1 Ayat (10) UU Arbitrase dan APS, Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.⁹

Menurut penelitian penulis, dari hasil wawancara dengan Ibu Indah Dorotea M (Bidang SDM PT. Bhanda Ghara Reksa), pada tanggal 13 November 2017, pola penyelesaian sengketa antara pihak PT. Bhanda Ghara Reksa dengan pihak pekerja dapat di bagi menjadi dua macam, yaitu Bipartit dan Tripartit. Bipartit dilakukan secara musyawarah dan Tripartit dilakukan dengan adanya pihak ke 3 yaitu Disnakertrans. Dari hasil penelitian penulis PT. Bhanda Ghara Reksa belum pernah melakukan penyelesaian di Disnakertrans. Penyelesaiannya hanya dilakukan secara bipartite antara perusahaan dengan tenaga kerja dengan cara musyawarah. Musyawarah tersebut akan membahas tentang penyelesaian permasalahan yang terjadi antara kedua belah pihak secara kekeluargaan.¹⁰

⁸ Hasil wawancara dengan Mawardin, Irfansyah, dan Samsul Bahri (Pekerja Waktu Tertentu di PT. Bhanda Ghara Reksa), pada tanggal 23 November 2017.

⁹ Rachmadi Usman, *Mediasi di Pengadilan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm.8

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu Indah Dorotea M (Bidang SDM PT. Bhanda Ghara reksa), pada tanggal 13 November 2017.

Jadi penyelesaian masalah di PT. Bhandha Ghara Reksa juga sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 136 ayat (1) dan (2).

Adapun solusi yang penulis coba berikan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang khususnya menjadi kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Bhandha Ghara Reksa dengan pekerja/buruh yakni antara lain: 1) Melakukan revisi isi perjanjian kerja waktu tertentu, Sudah seharusnya menjadi kewajiban sebuah perusahaan dalam menjamin hak-hak sekaligus perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan. Dimana dalam hal ini perjanjian yang dibuat oleh PT. Bhandha Ghara Reksa masih terdapat beberapa kelemahan yang dapat menimbulkan minimnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Salah satunya seperti yang telah penulis terangkan diatas terkait pembayaran uang perjalanan dinas yang tidak diatur secara jelas dan terang dalam perjanjian sehingga menimbulkan hambatan dalam pelaksanaannya. 2) Pentingnya penyuluhan mengenai hak-hak pekerja/buruh oleh disnakertrans. Peran pemerintah dalam menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dapat diupayakan melalui instansi-instansinya yang terkait salah satunya disnakertrans sudah sepatutnya mengadakan dan memberikan penyuluhan kepada pekerja/buruh dalam melindungi kepentingan hak-hak mereka sebagai wujud perlindungan hukum yang didukung oleh pemerintah. 3) Efektivitas organisasi buruh dan sejenisnya. Seiring bertambahnya pekerja/buruh sebagai sektor pendukung industrial dalam sebuah perusahaan, dewasa ini pula maraknya organisasi-organisasi pekerja/buruh yang bermunculan dengan dalih mewujudkan kepastian hak-hak dan perlindungan

hukum bagi pekerja/buruh tersebut. Sehingga dalam hal ini peran organisasi pekerja/buruh dan sejenisnya mempunyai peran yang cukup vital dalam menyuarkan aspirasi-aspirasi serta sebagai wadah pekerja/buruh dalam menuntut hak-hak yang sekiranya dilanggar ataupun dilalaikan oleh perusahaan.

III. PENUTUP

Simpulan

Dari uraian-uraian pembahasan di atas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari permasalahan yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut :

1). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa telah dilakukan dengan cukup baik dimana dalam hal ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja/buruh dan dalam tahap pelaksanaan kontrak tersebut disusun materi-materi perjanjian yang berisi bentuk perjanjian, hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan cara pembayarannya. Hal ini sesuai dengan Pasal 58 ayat 1 dan 2 UU No. 13 Tahun 2003. Jadi berarti isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa telah sah menurut hukum. 2). Hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bhandha Ghara Reksa adalah pihak perusahaan tidak melaksanakan isi dari perjanjian yang dibuat oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh, dan hasil wawancara penulis dengan pekerja/buruh ialah tidak dibayarkannya uang perjalanan dinas sesuai dengan isi perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Bhandha Ghara Reksa, dan hambatan tersebut dapat diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat (non litigasi) namun jika dalam musyawarah tersebut tidak didapatkan kesepakatan maka pekerja/buruh dapat membawa hal ini kedalam Pengadilan (litigasi).

Adapun solusi yang penulis coba berikan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang khususnya menjadi kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Bhandha Ghara Reksa dengan pekerja/buruh

yakni antara lain: 1). Melakukan revisi isi perjanjian kerja waktu tertentu; 2). Pentingnya penyuluhan mengenai hak-hak pekerja/buruh oleh disnakertrans; 3). Efektivitas organisasi buruh dan sejenisnya.

Saran

1. Pengaturan dan kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat sangatlah perlu diarahkan untuk menciptakan hubungan industrial yang semakin harmonis. Dalam hal ini PT. Bhandha Ghara Reksa wajib memberikan informasi tentang pelaksanaan isi kontrak kepada tenaga kerja baik secara individu maupun bersifat public demi menumbuhkan pemahaman arti suatu perjanjian kerja. 2. Apabila terjadi perselisihan antara PT. Bhandha Ghara Reksa dengan pekerja waktu tertentu mengenai salah satu pihak yang melanggar isi perjanjian kerja maka PT. Bhandha Ghara Reksa harus secara cepat menanggapi dan menyelesaikannya secara musyawarah mufakat agar masalah tidak semakin membesar dan tidak sampai pada ranah pengadilan (litigasi) agar produktivitas kerja selalu terjaga dan harmonis. Selanjutnya revisi perjanjian ini perlu dilakukan guna menyesuaikan hak-hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan perusahaan, Tidak kalah pentingnya penyuluhan dari Disnakertrans pun seharusnya ditingkatka agar ada kesesuaian antara perjanjian dan pelaksanaan isi perjanjian dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 9. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016

LaluHusni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010

Rachmadi Usman, *Mediasi di Pengadilan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2012

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010

Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.