



Implikasi Hukum Bagi Buruh Ekspedisi Tanpa Perjanjian Tertulis di Kota Kendari

The Legal Implications for Expedition Workers without Written Contracts in the City of Kendari

**Baharun¹, Suriani Bt. Tolo², La Ode Bariun³, La Ode Munawir⁴,
Winner A. Siregar⁵, Hijriani⁶**

¹Advokat, DPC Peradi Kendari

^{2 3 4 6} Program Studi Magister Hukum, Pascasarjana Universitas Sulawesi Tenggara

Email: hijriani@gmail.com

⁵Fakultas Hukum, Universitas Sulawesi Tenggara

ABSTRAK

Perubahan regulasi ketenagakerjaan, terutama melalui Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, memunculkan kekosongan hukum terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan perlindungan hukum bagi buruh ekspedisi yang bekerja tanpa perjanjian tertulis serta mengidentifikasi bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan buruh ekspedisi tersebut. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan data sekunder yang didukung oleh data primer dari wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan perlindungan hukum terhadap buruh ekspedisi tanpa perjanjian tertulis sangat penting dalam menciptakan keadilan sosial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial membutuhkan peraturan yang jelas dan konsisten, serta peran aktif Pengadilan Hubungan Industrial untuk menegakkan hak-hak buruh. Pengawasan ketenagakerjaan yang ketat juga diperlukan untuk memastikan implementasi hukum dan mendorong kepatuhan terhadap putusan pengadilan.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum; Buruh Ekspedisi; Perjanjian Kerja; Penyelesaian Perselisihan*

ABSTRACT

The regulatory changes in labor law, particularly with the issuance of Perpu Number 2 of 2022 on Job Creation, have created a legal void regarding the Specified Time Work Agreement (PKWT). This study aims to analyze the legal protection for expedition workers without written contracts and to identify the forms of industrial dispute resolution between employers and expedition workers. The research uses a normative juridical method with secondary data supported by primary data from interviews. The results indicate that legal protection for expedition workers without written contracts is crucial for ensuring social justice. Industrial dispute resolution requires clear and

consistent regulations, along with an active role of the Industrial Relations Court to enforce workers' rights. Strict labor supervision is also necessary to ensure legal implementation and encourage compliance with court rulings.

Keywords: *Legal Protection; Expedition Workers; Work Agreement; Dispute Resolution*

PENDAHULUAN

Transformasi ekonomi ini tidak hanya terjadi di tingkat nasional, tetapi juga tercermin di berbagai kota di seluruh Nusantara. Salah satu kota yang mengalami perkembangan tersebut adalah Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara. Di Kota Kendari, terdapat beberapa perusahaan, seperti PT Samas Agung Trans dan PT Untung Anaugi, yang mempekerjakan buruh ekspedisi, sehingga menciptakan dinamika signifikan dalam sektor industri dan bisnis. Namun, seiring dengan kemajuan tersebut, muncul fenomena yang patut diperhatikan terkait penggunaan buruh ekspedisi tanpa perjanjian kerja tertulis di sejumlah perusahaan.

Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran tentang penerapan perlindungan hukum bagi buruh ekspedisi. Tanpa adanya landasan hukum yang tertulis, penegakan hak-hak pekerja serta penanggulangan pelanggaran hukum di lingkungan kerja menjadi semakin rumit. Perlindungan hukum bagi setiap pekerja bukan hanya merupakan bentuk keadilan, tetapi juga hak fundamental yang mendasari hubungan kerja yang sehat dan adil. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja mencakup aspek teknis, termasuk perlindungan bagi pekerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan (Ayu Adi Ulansari, 2020).

Perubahan dalam regulasi ketenagakerjaan, seperti yang terjadi setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, seringkali memunculkan keprihatinan, terutama terkait perlindungan hukum bagi pekerja. Salah satu perubahan yang menarik perhatian adalah ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pasal 57 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait PKWT, khususnya mengenai konsekuensi hukum apabila PKWT tidak dibuat secara tertulis. Perubahan ini menjadi sorotan karena penghapusan konsekuensi hukum tersebut dapat dianggap merugikan pekerja. Meskipun Pasal 57 hanya menyatakan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dengan huruf Latin, tanpa menyebutkan konsekuensi hukum jika ketentuan tersebut tidak dipenuhi, hal ini menciptakan ketidakpastian bagi pekerja. Lebih lanjut, jika PKWT dibuat dalam dua bahasa dan terjadi perbedaan penafsiran, Pasal 57 menegaskan bahwa versi PKWT yang berlaku adalah yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perubahan dalam ketentuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak lagi diikuti dengan konsekuensi hukum yang jelas dapat menimbulkan kekosongan hukum. Ketentuan yang sebelumnya menyatakan bahwa PKWT yang dibuat tidak tertulis dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, kini telah dihapus, meninggalkan ketidakpastian hukum. Meskipun secara hukum PKWT harus dibuat secara tertulis, namun penghapusan konsekuensi hukum atas pelanggaran tersebut menghasilkan situasi di mana pelanggaran terhadap ketentuan formal tersebut tidak memiliki sanksi yang jelas. Hal ini menciptakan kekosongan hukum yang berpotensi

membingungkan dan merugikan pekerja. Inkonsistensi dalam ketentuan hukum terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memang dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian dalam praktik hukum ketenagakerjaan. Meskipun UU Cipta Kerja mensyaratkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis, namun konsekuensi hukum atas pelanggaran terhadap persyaratan tersebut tidak dijelaskan secara tegas.

Dalam praktiknya, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis memiliki keunggulan dalam memastikan kepastian hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, sehingga memudahkan proses pembuktian dalam penyelesaian sengketa di kemudian hari. Namun, kekosongan hukum terkait konsekuensi atas PKWT yang dibuat secara tidak tertulis dapat menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang PKWT baik dalam bentuk tertulis maupun lisan menunjukkan adanya inkonsistensi hukum antara UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Hal ini menyoroti pentingnya harmonisasi dalam perundang-undangan untuk menciptakan kejelasan dan kepastian hukum dalam hubungan ketenagakerjaan.

Berdasarkan konsep perjanjian, jelas bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum mengenai harta kekayaan antara dua pihak, dimana salah satu pihak berjanji atau dianggap tidak berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan pihak yang lain mempunyai hak untuk menuntut. pemenuhan janji itu (Sahlan Roy dan Matua Hasibuan, 2022). Selain itu, tanggung jawab notaris dalam pembuatan perjanjian dan konsekuensi tindakan mereka juga penting dalam proses hukum (Hilbertus Sumplisius M Wau et al 2022). Lebih lanjut, kajian mengenai perjanjian kerjasama dalam konteks jasa kontraktor memberikan wawasan mengenai kebebasan berkontrak dan penentuan syarat-syarat perjanjian tanpa campur tangan pihak lain, sepanjang tidak dilarang oleh Undang-Undang (Abdul Jihad dan Eka Jaya Subadi, 2022). Referensi-referensi ini secara kolektif berkontribusi pada pemahaman komprehensif tentang perjanjian dan implikasi hukumnya.

Perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif sebagaimana diatur pada Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha sangat penting dalam menetapkan syarat dan ketentuan kerja. Perjanjian kerja dan tanggung jawab yang diemban kedua belah pihak. Prinsip kepastian hukum dalam perjanjian antara pengusaha dan pekerja, serta menekankan pentingnya kejelasan dan kepastian dalam kontrak kerja (Andri Fransiskus Gultom dan Marsianus Reresi, 2020). Perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, upah, tunjangan kesehatan, dan prosedur pemutusan hubungan kerja (Lukiyana Muhammad Yusuf, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis penerapan perlindungan hukum terhadap buruh ekspedisi yang bekerja tanpa didasarkan pada perjanjian tertulis; dan untuk mengidentifikasi bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan buruh ekspedisi yang bekerja tanpa perjanjian tertulis.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah penelitian hukum empiris atau penelitian hukum sosiologis (Amiruddin & Zainal Asikin, 2010). Penelitian hukum empiris memiliki dua fokus utama, yaitu sumber data dan subjek penelitian. Subjek penelitian dalam penelitian hukum

empiris adalah perilaku hukum (legal behavior), sementara data yang digunakan adalah data primer.

Penelitian ini akan memfokuskan pada pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*) untuk menganalisis bentuk penerapan perlindungan hukum dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi buruh ekspedisi yang bekerja tanpa perjanjian tertulis. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sumber data primer, sekunder, dan tersier.

Sumber data primer diperoleh melalui wawancara dengan para buruh ekspedisi dan pengusaha terkait di Kota Kendari serta melalui observasi lapangan. Sementara itu, sumber data sekunder dan tersier berasal dari penelitian kepustakaan, seperti literatur hukum, dokumen peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan jurnal-jurnal ilmiah.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi pustaka, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai dinamika hukum dalam konteks perlindungan buruh ekspedisi yang bekerja tanpa perjanjian tertulis.

Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan tujuan untuk menggali lebih dalam konteks, nilai-nilai, dan makna di balik penerapan perlindungan hukum dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Analisis kualitatif ini dapat melibatkan teknik seperti analisis isi dan analisis naratif, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menjelaskan aspek-aspek kompleks terkait perlindungan hukum dalam hubungan kerja tanpa perjanjian tertulis. Analisis ini juga membantu memberikan interpretasi yang lebih mendalam terhadap berbagai dinamika dan permasalahan hukum yang timbul dalam hubungan kerja tersebut..

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Ekspedisi Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis

Merujuk pada Pasal 59 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat dilakukan jika pekerjaan tersebut memang sekali selesai dan bersifat sementara. Penggunaan perjanjian kerja secara lisan tanpa membuat versi tertulis dapat berdampak pada ketidakpastian dan potensi konflik di antara kedua belah pihak, baik pekerja maupun perusahaan. Perjanjian kerja yang tidak tertulis dapat menyebabkan kesulitan dalam menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta menyebabkan ketidakjelasan terkait jaminan-jaminan yang seharusnya diberikan kepada pekerja. Selain itu, tanpa perjanjian kerja tertulis, sulit bagi pekerja untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebagai contoh kasus Pada bulan Juli 2019 seorang buruh di PT Untung Anaugi (Sarmin) mengalami kecelakaan saat dalam perjalanan pulang dari tempat kerja, namun, pihak perusahaan menolak untuk bertanggung jawab, dengan alasan kecelakaan terjadi saat Sarmin sedang dalam perjalanan pulang dan bukan dalam jam kerja resmi.

Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Melalui perjanjian kerja yang tertulis, hak-hak pekerja seperti hak mendapatkan perlindungan sosial, perlindungan upah, jaminan kesejahteraan, dan lainnya dapat dijamin dengan lebih baik. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menerapkan perjanjian kerja secara tertulis sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebagai upaya untuk menjaga keadilan dan perlindungan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Pasal 56 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan mengacu pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang dirancang khusus untuk pekerjaan dengan batasan waktu tertentu dan bukan untuk jangka waktu yang tidak terbatas. Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa awalnya PKWT hanya dapat digunakan untuk empat jenis pekerjaan, yaitu: Pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, maksimal 3 (tiga) tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman, Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penajakan, dan bersifat tidak permanen. Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan memberikan ketentuan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diperpanjang atau diperbaharui. Kemudian, Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa PKWT yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu dapat berlangsung hingga maksimal 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali, dengan durasi perpanjangan maksimal 1 (satu) tahun. Selanjutnya, Pasal 59 ayat (5) menetapkan bahwa pengusaha yang berniat memperpanjang PKWT harus memberitahukan niatnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir. Kemudian, pada Pasal 59 ayat (6), dijelaskan bahwa pembaruan PKWT hanya dapat dilakukan setelah melewati masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya PKWT yang lama. Pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan sekali dan memiliki batas waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Perubahan ketentuan PKWT terjadi dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur aspek materiil dari perjanjian PKWT, mengalami perubahan yang cukup mencolok. Pada UU Cipta Kerja, Pasal 59 Ayat (1) tetap menegaskan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Jenis-jenis pekerjaan tersebut mencakup: pekerjaan yang sekali selesai atau yang bersifat sementara, pekerjaan dengan perkiraan penyelesaian dalam waktu yang relatif singkat, pekerjaan musiman, pekerjaan terkait dengan produk baru atau kegiatan baru yang masih dalam tahap eksperimen, serta pekerjaan dengan sifat yang tidak tetap. Namun, perubahan utama terjadi pada Pasal 59 Ayat (2), di mana pengaturan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dipertahankan. Namun, pengaturan terkait perpanjangan, pembaharuan, dan lamanya masa PKWT yang sebelumnya ada pada Pasal 59 Ayat (3), (4), dan (6) UU Ketenagakerjaan dihilangkan dalam UU Cipta Kerja.

Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan public. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja harus diatur

dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi pekerja (Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005). Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh (Abdul Hakim, 2003). Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) bagian Penjelasan. Selain itu, sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif (Nyoman Serikat Putra Jaya, 2008). Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bagi Pengusaha dan Buruh Ekspedisi Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis

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 di Indonesia. UU PPHI juga berfungsi sebagai kerangka untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja, mempromosikan stabilitas dan harmoni dalam lingkungan kerja. Dengan adanya UU PPHI, diharapkan bahwa melalui regulasi ini, perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat, mengurangi konflik yang mungkin terjadi dalam hubungan kerja (Aditya Tri Wijaya and Rahayu Subekti, 2021). Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat menjelma menjadi sebuah lembaga yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan sengketa-sengketa tersebut, dengan memastikan penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan terjangkau. PHI didesain secara khusus untuk memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan (Muhammad Isnur dkk, 2013). Penyelesaian Perselisihan yang dimaksud bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak dasar buruh terjaga dan bahwa tidak ada diskriminasi dalam memberikan kesempatan dan perlakuan, demi mencapai kesejahteraan. Dengan demikian, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk sebagai alat untuk memastikan perlindungan hak-hak buruh yang mungkin dilanggar dalam proses hubungan industrial, menggantikan peran mekanisme sebelumnya, yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah (P4-P/P4-D) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan.

Sebagaimana telah diungkap dalam pembahasan konsep perlindungan perubahan PKWT menjadi PKWTT sebelumnya, beberapa persoalan yang muncul dalam praktik dan mempengaruhi penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara buruh dan pengusaha terkait permasalahan PKWT antara lain adalah sebagai berikut:

Pertama, dari segi aspek substansi peraturan PKWT, Pasal 59 UU Ketenagakerjaan memiliki kekaburan (*vague norm*) dan memberikan ruang terbuka untuk penafsiran yang berbeda-beda (*multitafsir*) antara buruh dan pengusaha terkait jenis pekerjaan yang dapat diterapkan PKWT di lapangan industri. **Kedua**, dari segi institusi atau aparat hukum terkait, kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam pelaksanaan eksekusi masih mengacu pada aturan-aturan perdata umum seperti ketentuan HIR dan Rbg, padahal perkara perburuhan merupakan perdata khusus. **Ketiga**, dari segi budaya, kekuatan posisi tawar buruh yang tidak seimbang dengan pengusaha mempengaruhi upaya buruh dalam menempuh penyelesaian perselisihan.

Fenomena ini tergambar dalam beberapa kasus perselisihan PKWT yang dipertentangkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), seperti Putusan PHI Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2015/PN PdG, antara Vicha Zusya Putri (Penggugat), melawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (Tergugat telah berkekuatan hukum tetap). Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang menangani perkara perselisihan hak terkait sah atau tidaknya Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, memiliki kewajiban untuk menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum serta rasa keadilan yang berlaku dalam masyarakat. Dalam konteks penilaian penerapan PKWT pada perjanjian kerja, Oandung Ledyanto menjelaskan bahwa tidak ada peraturan pelaksana yang mengatur jenis pekerjaan di berbagai sektor industri. Oleh karena itu, salah satu pendekatan yang sering digunakan untuk menentukan apakah suatu jabatan adalah tetap atau tidak adalah dengan mengacu pada pedoman mengenai jabatan-jabatan dalam alur produksi yang disusun oleh asosiasi produsen di sektor industri tertentu. Namun terkait dengan mengikat tidaknya dokumen asosiasi pengusaha tersebut, meskipun pedoman mengenai jabatan-jabatan dalam alur produksi yang diajukan oleh salah satu pihak selama persidangan, hakim tetap harus melakukan penilaian dan pengujian terhadapnya dalam proses pembuktian di Pengadilan. Jika ternyata kesepakatan yang diajukan oleh asosiasi produsen tersebut tidak sesuai dengan kriteria sifat dan jenis pekerjaan yang diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan/UU Cipta Kerja, maka kesepakatan tersebut akan diabaikan atau dikesampingkan oleh hakim.

Indonesia, dengan sistem hukumnya yang tidak mengadopsi tradisi "*common law*", tidak mengenal prinsip *stare decisis*. Ini berarti bahwa hakim tidak diharuskan untuk mengikuti preseden atau putusan hakim yang lebih tinggi dalam kasus yang serupa yang telah diputuskan di masa lalu (Zaka Firma Aditya, 2020). Ketidak adaan pedoman mengenai jenis pekerjaan yang bersifat tetap ini dapat menyebabkan perbedaan putusan untuk perkara yang sama. Hal ini diakui secara umum, bahkan oleh Hakim Agung Takdir Rahmadi, yang mengakui bahwa kritik yang diajukan kepada Mahkamah Agung oleh para pencari keadilan dan pemerhati peradilan adalah bahwa putusan-putusan Mahkamah Agung dalam kasus-kasus serupa sering kali berbeda (Prof.Dr. Takdir Rahmadi, SH., LL.M, Artikel, 2015). Berdasarkan hal tersebut, penulis berkesimpulan bahwa Pemerintah seharusnya membuat peraturan pelaksana yang mengatur jenis-jenis jabatan yang bersifat tetap dan tidak tetap untuk berbagai sektor pekerjaan, mirip dengan apa yang dilakukan oleh Bank Indonesia untuk sektor perbankan melalui penerbitan Pedoman Jenis

Pekerjaan Pokok dan Pendukung dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Keberadaan peraturan pelaksana ini akan menjadi langkah preventif untuk melindungi hak-hak buruh, sehingga pengusaha tidak dapat sewenang-wenang menerapkan PKWT pada semua jenis jabatan pekerjaan tanpa alasan yang jelas. Dengan adanya peraturan yang jelas, akan tercipta kepastian hukum bagi semua pihak terkait. Selain itu, frasa "demi hukum" dalam kasus pelanggaran Pasal 59 UU Ketenagakerjaan/UU Cipta Kerja akan menjadi suatu keputusan final, karena tidak akan ada ruang untuk perdebatan terkait kriteria jabatan yang bersifat tetap yang tidak boleh diterapkan PKWT.

Dalam kasus-kasus perselisihan PKWT yang kemudian beralih ke jalur sengketa hukum, umumnya terjadi setelah buruh telah di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Perselisihan ini melibatkan pertikaian hak-hak pekerja sekaligus permasalahan terkait dengan pemutusan hubungan kerja itu sendiri. Buruh biasanya mengajukan permintaan penyelesaian perselisihan mengenai sah tidaknya PHK, seringkali terkait dengan hak-hak pesangon yang berubah akibat perubahan status PKWT menjadi PKWTT yang tidak memenuhi syarat. Dalam eksekusi, biasanya dilakukan pembayaran sejumlah uang sebagai kompensasi, termasuk hak-hak normatif akibat PHK seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Kendala utama dalam eksekusi semacam ini adalah ketika pihak pengusaha tidak memiliki aset atau harta kekayaan yang dapat disita untuk memenuhi kewajiban pembayaran yang dijatuhkan oleh putusan hakim. Dalam kasus seperti itu, meskipun putusan hakim berpihak kepada buruh, namun kenyataannya buruh hanya menang di atas kertas (M. Tanzil Aziezi DKK, 2019).

Kesulitan dalam mengeksekusi pembayaran uang dalam kasus perselisihan hubungan industrial (PHI) telah diakui oleh Hadi Subhan. Kendala ini menyebabkan buruh mencari alternatif hukum, salah satunya dengan mengajukan permohonan pailit terhadap perusahaan. Dasar permohonan pailit ini adalah ketidakpembayaran hak-hak normatif buruh yang seharusnya dibayarkan oleh pengusaha. Hak-hak normatif tersebut mencakup pembayaran upah buruh dan kompensasi yang seharusnya diterima buruh saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Upah adalah hak penting dalam hubungan kerja, dan jika pengusaha tidak membayarnya, maka hal itu dianggap sebagai pelanggaran serius terhadap hukum ketenagakerjaan (M. Hadi Shubhan, 2020).

KESIMPULAN

Bentuk penerapan perlindungan hukum terhadap buruh ekspedisi bekerja tidak berdasarkan perjanjian tertulis dapat dilakukan dengan memberikan tuntunan, santunan, serta meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia dan perlindungan fisik serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku, selain itu perlindungan hak-hak pekerja juga dapat dilakukan melalui pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan buruh ekspedisi tanpa perjanjian tertulis membutuhkan beberapa langkah penting: Pertama, kita perlu memiliki peraturan yang jelas dan konsisten untuk diikuti, Kedua, peran Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) harus diperkuat, Ketiga, Pengawasan yang ketat diperlukan untuk memastikan peraturan ini dijalankan dengan efektif, dan Terakhir, adopsi alternatif eksekusi yang efektif penting untuk memastikan kepatuhan terhadap putusan pengadilan. Ini melibatkan penggunaan sanksi yang sesuai terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha, mendorong kepatuhan yang lebih baik. Dengan

mengambil langkah-langkah ini, kita dapat membangun hubungan industrial yang lebih stabil, adil, dan berkelanjutan, memberikan manfaat bagi pekerja, pengusaha, dan masyarakat secara keseluruhan dengan menciptakan lingkungan bisnis yang lebih produktif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Amiruddin & Zainal Asikin (2010), Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Grafindo Persada
- Hadjon, Phillipus. M (1987), Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia, PT. Bina Ilmu, Surabaya
- Hakim, Abdul (2003), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Muhammad Isnur dkk (2004), Membaca Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia- Penelitian Putusan Mahkamah Agung Pada Lingkup Pengadilan Hubungan Industrial 2006-2013, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta dan The Asia Foundation, Jakarta
- Nyoman Serikat Putra Jaya(2008), Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati(2005), Argumentasi Hukum, Surabaya: UGM Press

Jurnal, Karya Ilmiah, Artikel

- Aditya, Zaka Firma(2020), 'Judicial Consistency Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Tentang Pengujian Undang-Undang Penodaan Agama', *Jurnal Konstitusi*, 17.1, 080 <<https://doi.org/10.31078/jk1714>>
- Aziezi, M. Taniel, DKK(2019), Kertas Kebijakan "Penguatan Sistem Eksekusi Sengketa Perdata Di Indonesia - Solusi Alternatif Penguatan Sistem Eksekusi Sengketa Perdata yang Efektif & Efisien untuk Kepastian Hukum", Lembaga Kajian dan Advokasi Independensi Peradilan (LeIP), Jakarta
- Gultom, Andri Fransiskus, and Marsianus Reresi(2020), 'Kritik Warga Pada Ruu Omnibus Lawdalam Paradigma Critical Legal Studies', *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 10.1
- Jihad, Abdul, and Eka Jaya Subadi(2022), 'Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerjasama Dalam Layanan Jasa Kontraktor Antara PT . Permata Karya Lombok Dengan PT.Jaya Raharja', *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 2.2
- Melinda, Sendy, and Gunawan Djajaputr(2021), 'Pembuatan Akta Notaris Di Luar Wilayah Jabatannya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris', *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.7
- Roy, Sahlan, and Matua Hasibuan(2022), 'Nilai Keadilan Sebagai Landasan Putusan Sengketa Wanprestasi : Studi Putusan Nomor 5 / Ptd . Sus-BPSK / 2017 / PN . Lmj', *Jurnal Suara Hukum*, 4.2
- Shubhan, M. Hadi(2020), 'Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha', *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50.2

- Ulansari, Ayu Adi, Fakultas Hukum, and Universitas Warmadewa(2020), 'perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja (studi pada perusahaan ud . Indra jaya seafood supplier)', *Jurnal Preferensi Hukum*, 1.2
- Wau, Hilbertus Sumplisius M, T Keizerina Devi Azwar, Maharani Barus, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, Fakultas Hukum, and others(2022), 'Pertanggungjawaban Notaris Dalam Pembuatan Akta Yang Keliru (Studi Putusan Putusan MA Nomor 628 K/PDT/2020)', *Jurnal Mercatoria*, 15.1
- Wijaya, Aditya Tri, and Rahayu Subekti(2021), 'Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator', *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 09.02
- Yusuf, Lukiyana Muhammad(2021), 'Pengaruh Collective Bargaining Agreement Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Komitmen Organisasi Di Pt Internusa Caterindo Selama Masa Pandemi Covid-19 The Effect of Collective Bargaining Agreement and Perceived Organ', *Business Management Journal*, 18.1, 61–74 <<https://doi.org/10.30813/bm.>>

Sumber Undang-Undang

- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tetang Ketenagakerjaan.
UU Ketenagakerjaan perubahannya pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja.