



**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PERLINDUNGAN KARYAWAN
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KABUPATEN SEMARANG
MENURUT UU NO 6 TAHUN 2023**

Irfan Rizky Hutomo

[**\(irfansky94@gmail.com\)**](mailto:irfansky94@gmail.com)

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

Lisa Widianti

[**\(lisawidianti30@gmail.com\)**](mailto:lisawidianti30@gmail.com)

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

ABSTRAK

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat dibuat dalam Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja yang berisi ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. Pekerjaan tertentu telah terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah disepakati maka akibat hukumnya yaitu PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Sedangkan, apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum terselesaikan dalam waktu yang telah disepakati maka dapat dilakukan perpanjangan jangka waktu PKWT sampai pekerjaan tersebut terselesaikan.

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tengah Kabupaten Semarang, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah oleh karna itulah dibutuhkan dinas daerah yang berperan dalam menyelenggarakan fungsi yaitu, perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya.

Kata kunci : Dinas Tenaga Kerja; Perlindungan; PKWT; UU Cipta Kerja.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan di Indonesia sekarang yang menitikberatkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi dan hukum yang mana mempunyai fungsi yang



sangat penting dalam menunjang kemajuan perekonomian di Indonesia. Pelaksanaan pembangunan dengan penekanan yang lebih menonjol kepada segi pemerataan.

Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.¹ Hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.

Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan- peraturan hukum.² Hukum semakin memegang peranan yang sangat penting sebagai kerangka kehidupan sosial masyarakat modern.³ Campur tangan hukum yang semakin meluas ke dalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat. Maka dari itu Pemerintah mengubah UU NO 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan menetapkan UU No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada tanggal 31 Maret 2023.

Cipta Kerja di Indonesia, berdasarkan Undang- Undang No.6 Tahun 2023 dalam bab 1 Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa, Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah

¹Tety Marini, *“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pertumbuhan Ekonomi Dan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Berau,”* Jurnal Ekonomi Keuangan, dan Manajemen 12, no. 1 (2016), hlm 108.

² Turiman, *“Memahami Hukum Progresif Prof Satjipto Rahardjo Dalam Paradigma ‘Thawaf,’* Jurnal Hukum Progresif (2010), hlm 35.

³ Riko Nugraha, *“Rekonstruksi Hukum Terhadap Penyelenggaraan Usaha Telekomunikasi Di Indonesia,”* Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara 11, no. 1 (2020), hlm 38.



Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang- Undang ini diselenggarakan dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan UMK-M serta perkoperasian, peningkatan ekosistem investasi, kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Agar mencapai hal tersebut, faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia.⁴ Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif dan terpadu.⁵

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Secara yuridis dalam hukum Tenaga Kerja kedudukan Pengusaha dan Pekerja

⁴ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan, Literasi Nusantara*, (Jakarta: Literasi Nusantara. 2020), hlm 19.

⁵ Yana Sukma Permana dan Erwin Syahrudin Agus Rimawan, "*Perlindungan Hukum Buruh Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*," Palar (Pakuan Law Review) 09, 2023, hlm 41.



adalah sama dan sederajat.⁶ Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara tenaga kerja dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena sering kali buruh berada pada posisi yang lemah. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁷ Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Undang- Undang nomor 6 tahun 2023, meliputi:

1. Perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu;
2. Perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya;
3. Perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum;
4. Perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja; dan
5. Kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang

⁶ Jhoni Lie dan Tundjung Herning Sitabuana, "*Hak Pekerja Tidak Tetap (Outsourcing)*," journal Serina Iv 2022, hlm 182.

⁷Christin Lady Matindas, "*Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*," *Lex Privatum* VI, no. 3 2018, hlm 149.



masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Unsur yang saling berkaitan di dalam pembahasan tentang ketenagakerjaan sangat banyak, yakni unsur pengusaha serta pekerja/buruh. Kedua unsur itu, di antara pengusaha dan pekerja adalah dua faktor yang tak bisa dipisahkan dengan yang lainnya. Perusahaan akan berjalan dengan baik dengan adanya sinergi kedua faktor tersebut. Begitu pun sebaliknya, seahli apa pun pekerja/buruh, saat tidak terdapat perusahaan, maka hanya akan menciptakan produk pengangguran. Selain itu, pengusaha selaku yang memiliki perusahaan ada dalam posisi yang begitu kuat, karena ditunjang dengan modal yang besar. Pekerja yang sekedar memiliki modal keterampilan serta intelektual, berada dalam kedudukan yang begitu lemah.

Kedua posisi tersebut sangat tidak sama di antara pengusaha serta pekerja itu, hal itu kerap dipakai para pengusaha dalam melakukan tindakan yang sesuka hati dengan pekerja untuk memperoleh hak-haknya yaitu hak upah yang pantas, hak menerima pesangon, hak menerima upah lembur, hak dalam berserikat, hak istirahat, hak cuti yaitu cuti tahunan, cuti hamil, serta lainnya. Penanganan permasalahan ketenagakerjaan tersebut harus dilakukan dengan pendekatan sinkronisasi kebijakan *fiscal* dan moneter dan pengembangan usaha mikro dan usaha kecil sehingga muncul sinergisitas antara pemerintah pusat dan daerah.⁸

Fungsi pengawasan pada penyelenggaraan perlindungan yang dijalankan pemerintah terkait hal ini oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang begitu dibutuhkan, sebab dalam hakikat pengawasan merupakan sebuah upaya dalam

⁸ Murdiyana dan Mulyana Mulyana, "*Analisis Kebijakan Pengentasan Kemiskinan Di Indonesia,*" Jurnal Politik Pemerintahan Dharma Praja 10, no. 1 2017, hlm 74.



memahami keadaan sebuah aktivitas yang tengah diselenggarakan apakah aktivitas tersebut melalui ketetapan yang sudah ditentukan. Pengawasan ketenagakerjaan diselenggarakan oleh pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kecakapan penyelenggaraan aturan perundang-undangan ketenagakerjaan .

Fungsi pengawasan mempunyai peranan serta pengaruh yang begitu besar pada sebuah aktivitas. Pengawas dalam hal ini memiliki hubungan yang paling dekat terhadap aktivitas yang diawasinya. Baik buruknya hasil yang diawasi dengan langsung diketahui pengawas. Faktor pemicu kesuksesan pengawasan yang bergantung pada keahlian serta keterampilan pengawas. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang yang menjadi perpanjangan tangan pemerintah yang memiliki tugas serta fungsi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi disektor pembinaan ketenagakerjaan serta pengawasan norma kerja di daerah.

Merujuk pada Peraturan Daerah No. 18 Tahun 2008 Kabupaten Semarang tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Semarang, maka Dinas Sosial Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Semarang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 64 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tengah Kabupaten Semarang, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah oleh karna itulah dibutuhkan dinas daerah yang berperan dalam

menyelenggarakan fungsi yaitu, perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Semarang. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, pada Pasal 4 Peraturan Daerah tahun 2005 nomer 13 Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan rencana straregis yang ditetapkan pemerintah daerah.
2. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
3. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis penempatan tenaga kerja dan perluasan.
4. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
5. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja.
6. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan kajian dan pembahasan secara mendalam mengenai perlindungan yang difokuskan kepada Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang sehingga dipilih judul penelitian “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Kabupaten Semarang Menurut UU No 6 Tahun 2023”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif-empiris. Untuk mendapatkan data dan materi penelitian tersebut, maka peneliti akan survei ke lapangan atau ke perpustakaan untuk mencari data-data yang diperlukan dan peneliti akan mengkaji berbagai literatur serta peraturan perundang-undangan.

Penelitian Hukum Normatif-Empiris (applied law research), yaitu suatu penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif-empiris berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji implementasi perjanjian UU. Pokok kajiannya adalah pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif dan kontrak secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

PEMBAHASAN

1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang sebagai mediator saat terjadi perselisihan hubungan industrial

Pada sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penguasa atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar-serikat dalam satu perusahaan.

Perselisihan dalam hubungan kerja merupakan hal yang kerap terjadi dalam dunia kerja. Perselisihan hubungan kerja ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 4 jenis yaitu:

1. Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak yang dimaksud dalam perselisihan ini adalah hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan ini dapat terjadi ketika misalnya pekerja menolak gaji yang diberikan oleh perusahaan karena masing-masing pihak mempunyai definisi atas gaji yang berbeda dari perjanjian kerja yang telah dibuat.
2. Perselisihan kepentingan Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya adalah jika perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan dari karyawan.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus yang sering terjadi adalah ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya dan pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan perusahaan tersebut.



4. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Untuk penyelesaian perselisihan di atas, terdapat beberapa cara yang dapat digunakan yaitu:

1. Perundingan bipartit Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Semua jenis perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Mediasi Mediasi adalah lembaga penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral.
3. Konsiliasi Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
4. Arbitrase Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang



berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

5. Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial maka dinas tenaga kerja Kabupaten Semarang memiliki peranan yang penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui proses mediasi tidak hanya mediasi pemerintah juga harus mendukung proses penyelesaian arbitrase, konsiliasi dan bipartite. Proses tersebut juga berpengaruh besar terhadap penyelesaian suatu permasalahan hubungan industrial dan proses yang kerap di pakai untuk menyelesaikan permasalahan tersebut yaitu mediasi. Kelancaran mediasi sangat berpengaruh besar terhadap peranan Mediator. Pelaksanaan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dapat di katakan baik atau tidak ada masaah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediator Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang mempunyai peranan yang baik dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

Undang-Undang tersebut mengatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat di selesaikan dengan beberapa cara yaitu salah satunya mediasi dan di pimpin dengan Mediator. Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang terdapat sembilan Mediator, yaitu:



1. Dra. Sri Prihatiningsih. M.H
2. Laila Isnaina Fatimah, S.T., Mec.Dev.
3. Chandra Wijayanto, S.H
4. Wulan Roofiah. S.Sos
5. Mayang Ayu Dian K.,S.H
6. Heru Budi Utomo, S.H
7. Daniel Aditya Wijaya.,S.H
8. Maulida Yuli Trihandini,S.H
9. Jati Rahma Dewi. S.Hi⁹

Mediator tersebut sudah memiliki persyaratan yang sesuai dengan di dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 17 Tahun 2014 tentang pengangkatan dan pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta tata kerja Mediasi, Syarat-syarat Mediator yaitu:

1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Warga Negara Indonesia
3. Pegawai Negeri Sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
4. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela
7. Berpendidikan kurang-kurangnya Strata Satu (S1)

⁹ Data dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Semarang

8. Memiliki sertifikat kompetensi
9. Memiliki surat keputusan pengangkatan dari Menteri Mediator tersebut sudah memenuhi syarat yang di tentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014.

Peranan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang adalah:

- a) Mediator meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum di laksanakan proses mediasi. Para pihak harus mengadakan peundingan bipartite terlebih dahulu. Perundingan yang di lakukan para pihak yaitu pekerja dan pengusaha yng berselisih tanpa ada campur tangan pihak lain. Instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan harus menawarkan penyelesaian melalui konsilisasi atau arbitase seperti yang di sebutkan dalam Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Akan tetapi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang tidak menggunakan metode penyelesaian dengan cara seperti itu. Tetapi jika semua pihak sudah mencatatkan pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaen Semarang dengan melampirkan bukti perundingan selanjutnya segera di selesaikan dengan metode proses mediasi.
- b) Perundingan bipartit tidak berhasil salah satu pihak yang berselisih sudah mendaftarkan dan melampirkan bukti bahwa perundingan bipartite gagal di tempuh. Sebelum melakukan proses penyelesaian dengan cara mediasi, mediator membuat panggilan yang akan di sampaikan kepada para pihak yang berselisih untuk mengikuti proses sidang mediasi. Meditor hanya membuat panggilan selama tiga kali dan jika



panggilan tiga kali pihak tersebut tidak bisa hadir maka akan di wakikan dengan staf personalia perusahaan tersebut.

- c) Di dalam sidang mediasi Mediator harus netral memimpin dan mengatur jalannya proses Mediasi. Sidang mediasi dapat di lakukan sekali hingga tiga kali pertemuan saja apabila sudah di temui kata sepakat dari para pihak. Akan tetapi dalam praktiknya selama kurun waktu setahun tersebut sebagian besar sidang hanya berlangsung dua kali hingga tiga kali pertemuan sudah di temui kata sepakat para pihak. Apabila dalam proses Mediasi tersebut tidak menemukan titik terang atau adanya kesepakatan maka tugas Mediator tersebut memberikan beberapa pilihan yang di ambil dari keterangan para pihak dan di serahkan kembali apakah akan menyetujui atau tidak pilihan yang di berikan Mediator.
- d) Di dalam sidang mediasi sudah ada kata sepakat maka di wajibkan dengan membuat Perjanjian Bersama (PB) yang di tanda tangani dan di setujui oleh pihak dan Mediator dan setelah itu kemudian di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

2. Hambatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap perusahaan yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu

Berdasarkan hasil wawancara, dengan salah satu Mediator yaitu Ibu Laila Isnaina Fatimah, S.T., Mec.Dev. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Semarang. Beliau telah melakukan pengawasan dengan mekanismenya yaitu secara berkala melakukan pengawasan kepada perusahaan-perusahaan. Pengawas melakukan pengawasan kepada masing-masing perusahaan sebanyak sekali dalam setahun karena jumlah perusahaan



yang banyak di Kabupaten Semarang. Tiap satu perusahaan diawasi oleh 3 (tiga) orang pengawas yang mengawasi tiga hal yang berbeda yaitu tentang norma kerja, jamsostek, dan kesehatan dan keselamatan kerja.

Pengawasan dilakukan secara langsung dan keseluruhan mengenai hal-hal yang perlu diawasi dengan meminta data-data kepada perusahaan tersebut. Data-data pengawasan tersebut dalam pengawasan secara berkala terkait norma kerja dan persyaratan kerja, pengawas meminta data pekerja kepada Perusahaan mengenai jumlah pekerja dan status pekerja secara keseluruhan baik pekerja tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maupun pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan juga *outsourcing* beserta jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut. Dalam pelaksanaan pengawasannya, Bidang Pengawasan memeriksa Perjanjian Kerja antara perusahaan dengan pekerja tersebut untuk mengawasi terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pada tahun 2023 ini ditemukan 22 perusahaan yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan syarat yang telah ditentukan oleh perundang-undangan.¹⁰ Hal tersebut meliputi jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diatur dalam pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak dicatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Semarang , adanya masa percobaan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bertentangan dengan pasal 58 Undang- Undang Ketenagakerjaan sedangkan aturan berdasarkan pasal 57 yang mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu

¹⁰ Data diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang.



Tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia sudah dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan tidak ditemukan pelanggaran terhadap pasal tersebut. Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan yang dilakukan oleh 22 Perusahaan tersebut oleh Bagian Pengawasan diberikan Nota Pemeriksaan yang di dalamnya berupa teguran kepada perusahaan tersebut dan himbauan untuk mengubah status pekerja menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹¹

Hambatan Berdasarkan Faktor Aturan Hukum

Ditegaskan. Undang-undang Cipta Kerja pada pasal 59 hanya menyebutkan apabila syarat-syarat yang ditetapkan tidak sesuai maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah statusnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) namun dengan hanya undang-undang mengatur akibat hukum seperti itu saja tidak dapat melindungi pekerja secara maksimal.

Sanksi yang hanya berupa akibat hukum saja juga tidak dapat memberikan kejelasan dalam penegakan mengenai aturan ini. Dengan hanya memberikan akibat hukum saja kepada pelanggar dari aturan ini tanpa ada kelanjutan yang jelas mengenai siapa yang berhak mengawasi penegakan hukum terkait peraturan ini tentulah sulit untuk menindak lanjuti apabila terjadi pelanggaran. Selain sanksi yang tidak ada dalam peraturan perundang-undangan persoalan lain yang timbul dari peraturan perundang-undangan terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini yaitu terdapat kata-kata yang dapat ditafsirkan secara luas atau multi tafsir. Hal ini terlihat dari Perusahaan Garmen (X) yang

¹¹ Wawancara dengan Laila Isnaina Fatimah

menafsirkan pasal 56 ayat (2) yang menyebutkan bahwa:

(1) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan

atas:

- a) Jangka waktunya; atau
- b) selesainya suatu Pekerjaan tertentu

Menurut Laila Isnaina Fatimah perbedaan penafsiran oleh Staf Personalia Perusahaan bermakna alternatif. Artinya pada saat Perusahaan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas dasar jangka waktu saja tanpa melihat kapan selesainya suatu Pekerjaan tersebut. Menurutnya pula sebenarnya pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) bertentangan karena pada pasal 59 ayat (2) disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perusahaan tentu mengacu kepada pasal 56 ayat (2) yang menguntungkannya karena perusahaan dapat memutus kontrak dengan pekerja yang menurutnya kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tanpa harus terbebani dengan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi seperti contohnya pemberian pesangon.¹²

Aturan dalam pengawasan ketenagakerjaan juga menjadi salah satu hambatan. Undang-undang yang mengatur mengenai pengawasan ketenagakerjaan belum pernah diperbaharui sejak tahun 1951 yaitu UU no 3 tahun 1951 sehingga aturan tersebut tidak mengikuti perkembangan keadaan ketenagakerjaan saat ini, adapun aturan-aturan lain yang mengatur seperti PERPRES RI Nomor 21 Tahun 2010 masih kurang gamblang

¹² Wawancara dengan Laila Isnaina Fatimah di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang

menjelaskan tata cara bagaimana seharusnya pengawasan dilakukan dan mekanisme pengawasan.

1. **Hambatan Berdasarkan Faktor Pelaku Penegakan Hukum**

- a) Sedikitnya jumlah pengawas Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Semarang hanya ada 9 (sembilan) orang Pegawai Pengawas, Bila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Semarang yang berjumlah 165 (seratus enam puluh lima) perusahaan dalam skala besar, menengah, dan kecil , jumlah pengawas yang hanya sedikit tersebut menghambat proses pengawasan karena menyebabkan pengawasan menjadi tidak efektif.
- b) Adanya tugas-tugas lain selain tugas pengawasan Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang ditemukan hambatan lain dalam proses Pengawasan. Para Pengawas ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari PNS yang berada di lingkup Kabupaten Semarang memiliki tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemerintah daerah yang juga harus dikerjakan seperti contohnya partisipasi yang saat ini sedang berlangsung dan beberapa kegiatan-kegiatan lain yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Dengan menumpuknya tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh para Pengawas Ketenagakerjaan membuat kinerja dalam pengawasan ketenagakerjaan menjadi tidak maksimal.
- c) Pengaturan jadwal pengawasan yang tidak dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena subjek pengawasan saat didatangi oleh Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kabupaten Semarang tidak ada di tempat sehingga data-data yang diperlukan dalam proses pengawasan untuk disesuaikan

dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak diperoleh. Satu perusahaan saja yang tidak dapat diawasi sesuai jadwal maka jadwal yang telah direncanakan menjadi kacau.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis uraikan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Dinas Tenaga Kerja khususnya di Kabupaten Semarang Memiliki peranan yang penting dalam perlindungan hubungan kerja. Yaitu perlindungan :

1. Perlindungan upah dan jaminan tenaga sosial
2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja /Buruh Untuk Membentuk dan Menjadi Anggota Serikat pekerja/serikat buruh.
3. Perlindungan Atas Hak-Hak Dasar Pekerja / Buruh Untuk Berunding Dengan Pengusaha.

Dalam menjalankan tugasnya Dinas Tenaga Kerja memiliki hambatan, yaitu :

- a) Hambatan berdasarkan faktor aturan hukum yang akan ditegakkan.
 - b) Hambatan berdasarkan faktor pelaku penegak hukum.
 - c) Hambatan berdasarkan faktor lingkungan sosial dimana masih minimnya pengetahuan karyawan terkait dengan hak dan kewajibannya serta multitafsirnya peraturan Undang-Undang bagi perusahaan.
4. Adapun Upaya yang dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi hambatan dalam upaya perlindungan PKWT, yaitu:



- a. Multitafsirnya Undang-Undang yang membuat banyak pertentangan antar pasal dalam ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang tidak dapat melakukan upaya apapun untuk mengatasi karena faktor aturan hukum karena bukan kewenangannya untuk mengganti undang-undang.
- b. Keterbatasan jumlah personil dalam melakukan pengawasan, pihak Dinas Tenaga Kerja meminta tambahan jumlah personil pengawas kepada pemerintah dan melakukan penjadwalan ulang terhadap jadwal yang tidak sesuai dengan rencana.
- c. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi minimnya kesadaran tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha ialah dengan melakukan sosialisasi mengenai pengetahuan ketenagakerjaan. Agenda sosialisasi sebanyak satu kali setahun dengan mengundang perwakilan dari perusahaan dan pekerja di perusahaan wilayah Kabupaten Semarang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Arifin. 2021 *Kajian Yuridis Sumber-Sumber Hukum*. Jakarta : Jurnal Hukum Ekonomi Syariah
- Ali, Zainuddin. 2013 *Metode Penelitian Hukum*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing.
- Amirudin dan H. Zainal Asikin. 2006. *Pengantar Metode penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arfiyanto, Muhamad. 2022. *Kesadaran Hukum Masyarakat Dalam Pelaksanaan Protokol Kesehatan Covid-19*. Jakarta : Journal Law Review
- Arikunto , Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. 2002. Jakarta: RinekaCipta.
- Biro Pengkajian. 2017. *Penataan Ulang Jenis dan Hierarki Peraturan Perundang-Undangan Indonesia*, Jurnal Jentera.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2023. *Ilmu Hukum Dan Penelitian Hukum*. Journal Toward a Media History of Document.
- Disemadi Hari Sutra. 2022. *Lensa Penelitian Hukum: Esai Deskriptif tentang Metodologi Penelitian Hukum (Lenses of Legal Research: A Descriptive Essay on Legal Research Methodologies)*.
- Halim Christian, Jaminuddin Marbun, dan Syawal Amry Siregar. 2022. *Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Jurnal Prointegrita.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*. Jakarta: Literasi Nusantara.
- Husni , Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 57-58.
- J, Payaman Simanjutak, 2003, *Undang-Undang Yang Baru Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta : Kantor Perburuhan.
- Kadir, Muhammad Abdul. 1992, *Hukum Perikatan*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti,



Kansil ,C.S.T., dan Christine S.T. Kansil. 2006. *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*. Jakarta : Pradnya Paramita.