

VOLUME 42, NO.1, MEI 2021

- **Tata Naskah Penugasan di ASM Marsudirini Santa Maria Yogyakarta**

Dwiatmodjo Budi Setyarto
- **Improving Students' Writing Skill of The Transactional Text
by Using Multi-Picture Media**

Sri Hastuti
- **Penyelesaian Perjanjian Kerja Karyawan Kontrak**

Subiyantoro
- **Grebeg Sudiro sebagai Perwujudan Asimilasi Budaya Jawa-Tionghoa
di Kota Solo Jawa Tengah**

FX. Indrojiono
- **Analisis Kesalahan Umum dalam Surat Dinas**

Bambang Susetyo Hastono
- **Pola Pikir Entrepreneur bagi Pegawai Administrasi Kantor
dalam Era Revolusi Industri 4.0**

Matius Susanto
- **Register dalam Komunikasi Net Lokal Radio Amatir Indonesia (ORARI)**

Yohanes Maryono
- **Katekese Menumbuhkan Harapan Baru Berdasarkan Pemikiran
Gabriel Marcel**

Parijo Hendrikus

JURNAL ILMIAH SOSIAL

Caritas Pro Serviam

**ASMI SANTA MARIA
YOGYAKARTA**

VOLUME 42, NO.1, Mei 2021

ISSN:1410 4547

<http://asmistmaria.ic.id/wp/jurnal-charitas-prp-serviam>

Jurnal Ilmu Sosial Caritas Pro Serviam diterbitkan enam bulan sekali sebagai media publikasi hasil penelitian dan hasil pemikiran para dosen ASMI Santa Maria Yogyakarta. Redaksi juga mengundang para penulis, dosen, guru, praktisi dan professional lain untuk mengisi tulisan di jurnal ini sebagai wacana pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebijakan dan implementasi kebijakan, praktik dan seni

DEWAN REDAKSI

Penanggung jawab:

Drs. Yohannes Suraja, M.Si.,MM
Direktur ASMI Santa Maria Yogyakarta

Penyunting Ahli:

Dr. R. Kunjana Rahardi, M.Hum
Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Penyunting Bahasa:

- Kristina Wasiyati, S.Pd., M.Hum
- Yohanes Maryono, S.S., M.Hum., M.T.

Penyunting Pelaksana:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Lukas Dwiantara, SIP., M.Si | <input type="checkbox"/> Drs. De Santo Johannes, M.M. |
| <input type="checkbox"/> Indri Erkaningrum FL., SE., M.Si | <input type="checkbox"/> Drs. Z. Bambang Darmadi, MM |
| <input type="checkbox"/> Ch. Kurnia Dyah Marhaeni, S. Sos.,
MM | <input type="checkbox"/> Dwiatmodjo Budi Setyarto, S. Sos.,
M.P.A. |

Redaktur:

Ch. Kurnia Dyah Marhaeni, S. Sos., MM

Produksi:

F. Isbekti Raharjo

Administrasi dan Sirkulasi:

Agustinus Iryanto, S.Kom

SALAM REDAKSI

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan atas limpahan berkat Nya sehingga kami dapat memproses penerbitan Jurnal Ilmiah Sosial Caritas pro Serviam. Volume 42, No.1, Mei 2021. Ucapan terima kasih kami sampaikan pula kepada para penulis yang telah mengirimkan dan memperbaiki kembali karya ilmiah untuk penerbitan ini sesuai masukan dari editor. Terima kasih pula kami sampaikan kepada para editor yang telah berkenan membaca dan memberikan masukan serta catatan perbaikan untuk penyempurnaan setiap tulisan.

Edisi ini memuat beberapa macam topik hasil pemikiran sesuai perhatian dan minat penulis. Penulis telah berpikir mencari solusi teoritis agar sekiranya dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan solusi praktis dan dasar pengembangan kebijakan serta praktek kehidupan untuk kemajuan sosial, ekonomi, organisasi, perusahaan, kantor dan pendidikan di Indonesia.

Pemikiran kecil atas berbagai masalah sosial ini diharapkan dapat menjadi nyala lilin yang bermanfaat sebagai alat penerang atas masalah sosial di sekitar kita.

Salam,

Redaksi CPS

DAFTAR ISI

Dewan Redaksi

Salam Redaksi

Daftar Isi

TATA NASKAH PENUGASAN DI ASM MARSUDIRINI SANTA MARIA YOGYAKARTA Dwiatmodjo Budi Setyarto	1
IMPROVING STUDENTS' WRITING SKILL OF THE TRANSACTIONAL TEXT BY USING MULTI-PICTURE MEDIA Sri Hastuti	18
PENYELESAIAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK Subiyantoro	32
GREBEG SUDIRO SEBAGAI PERWUJUDAN ASIMILASI BUDAYA JAWA-TIONGHOA DI KOTA SOLO JAWA TENGAH FX. Indrojiono	42
ANALISIS KESALAHAN UMUM DALAM SURAT DINAS Bambang Susetyo Hastono	58
POLA PIKIR ENTREPRENEUR BAGI PEGAWAI ADMINISTRASI KANTOR DALAM ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 Mateus Susanto	81
REGISTER DALAM KOMUNIKASI NET LOKAL RADIO AMATIR INDONESIA (ORARI) Yohanes Maryono	100
KATEKESE MENUMBUHKAN HARAPAN BARU BERDASARKANPEMIKIRAN GABRIEL MARCEL Parijo Hendrikus	124

PENYELESAIAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN KONTRAK

Subiyantoro

Abstract

Continuity of work, especially contract employees, is important because it involves the certainty of life in the future. There are often problems related to contract employee agreements related to the unilateral termination of the work contract by the company. There is a tendency that the workers are often disadvantaged by the unilateral termination of the work contract. There are three ways of resolution, namely by deliberation to reach consensus, by mediation, and with a conciliator. An extraordinary way to use the industrial relations court.

Key words: Work contract issue - Problem Identification - Solution

A. Latar Belakang Masalah

Prinsip hubungan industrial di Indonesia sebenarnya sudah disepakati dan dirumuskan oleh unsur-unsur serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan lembaga-lembaga yang terkait sejak munculnya konsep hubungan industrial Pancasila pada tahun 1974. Namun demikian dari waktu ke waktu selalu muncul permasalahan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini menjadi permasalahan yang menarik untuk dibahas dan didiskusikan karena menyangkut permasalahan hidup manusia dan keluarga yang ada di dalamnya.

Karyawan dan perusahaan adalah dua pihak dalam dunia industri yang saling membutuhkan. Sebaiknya antara pekerja dan pengusaha mendasarkan pada asas saling menguntungkan dalam sebuah hubungan kerja. Tidak boleh hanya salah satu pihak saja yang diuntungkan dalam hubungan ketenagakerjaan ini. Hubungan industrial ini sedapat mungkin bisa berjalan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/industri.

Karyawan dalam satu perusahaan sekurang-kurangnya bisa dikelompokkan menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap dipekerjakan untuk jangka panjang dan sudah menggunakan aturan kerja perusahaan yang baku. Sementara itu, karyawan kontrak bekerja dengan berlandaskan surat perjanjian kerja yang masa berlakunya terbatas pada jangka waktu tertentu. Kejelasan isi kontrak dan kesadaran saling menerima isi perjanjian merupakan hal yang sangat penting agar pada akhir masa berakhirnya masa kontrak tidak terjadi kesalahpahaman sehingga terjadi konflik ketenagakerjaan.

Sampai dengan saat ini tidak ada data pasti berapa karyawan dengan status kontrak yang ada di Indonesia. Melihat di lapangan tentu saja cukup banyak pegawai dengan status pegawai kontrak. Pegawai dengan status kontrak mungkin akan lebih besar jumlahnya setelah disahkannya Undang-undang Cipta Kerja. Semula Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 59 sudah mengatur pekerja kontrak hanya dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Namun dengan disahkannya Undang-undang Cipta Kerja, ketentuan mengenai pegawai kontrak sudah tidak diatur lagi yang bisa berakibat pada pegawai yang berstatus kontrak akan mengalami status kontrak sampai tidak terbatas waktu atau sampai mencapai batas usia pensiun.

Banyak tenaga kerja kontrak yang bekerja dengan masa depan yang tidak jelas karena tanpa disertai dengan perjanjian kerja yang jelas antara pekerja dan pemilik pekerjaan (pengusaha). Pekerja digaji dengan standar aturan yang tidak jelas dan aturan kerja yang cenderung menguntungkan pengusaha sehingga posisi pekerja menjadi lemah karena aturan tertulis yang disepakati hanya sebatas formalitas saja. Dilihat dari kepentingan pekerja kontrak, dunia ketenagakerjaan belum menggembirakan karena perlakuan-perlakuan yang kurang adil yang diterimanya.

Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengharuskan pengusaha atau perusahaan wajib membuat peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Undang-undang ini menegaskan bahwa perlu kejelasan aturan perusahaan yang menyeluruh mengenai hak dan

kewajiban antara pengusaha dan pekerja/buruh. Apabila belum ada peraturan perusahaan perlu dibuat perjanjian kerja bersama yang perjanjian ini kedudukannya sama dengan peraturan perusahaan yang bersifat mengatur hak dan kewajiban pekerja buruh dan pengusaha.

Aturan pemerintah yang mendorong hubungan yang serasi antara pekerja/ buruh dan pengusaha adalah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan ini sampai sekarang juga belum efektif membela kepentingan pekerja/buruh. Oleh karena itu pekerja/buruh dan pengusaha perlu memahami kedua aturan di atas sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis. Lebih-lebih perkembangan situasi saat ini dengan diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja di mana pengusaha tidak lagi wajib mengangkat pegawai dengan status pegawai tetap sehingga pegawai bisa berstatus pegawai kontrak sampai masa kerja yang tidak terbatas.

Makalah ini akan membahas penyelesaian pekerja kontrak dalam mendapatkan hak-hak kepegawaiannya. Pekerja kontrak cenderung dalam posisi yang lemah karena bisa diputus hubungan kontraknya ketika pemilik pekerjaan sudah tidak membutuhkan, bisa disebabkan pekerjaan sudah selesai atau disebabkan ketidakcocokan antara kedua belah pihak. Tidak peduli pekerja sudah bekerja sesuai dengan aturan kerja yang

disepakati atau tidak. Ketidakcocokan cenderung faktor subjektif dari pengusaha yang merasa tidak suka dengan sikap/perilaku atau kinerja dari pekerja kontrak itu. Permasalahan ini penting untuk dibahas karena banyak kasus ketenagakerjaan pekerja kontrak yang penyelesaiannya tidak memuaskan pekerja/buruh, bahkan buruh bisa dirugikan.

B. Pembahasan

1. Pengertian Karyawan Kontrak

Tidak semua pengusaha mampu untuk mengangkat pekerja dengan status pegawai tetap karena tanggung jawab jangka panjang yang tidak ringan. Oleh karena itu, banyak pengusaha mempekerjakan tenaga kerja kontrak dengan mendasarkan pada perjanjian kerja yang berlaku untuk jangka waktu tertentu. Tentu saja cara ini sebenarnya merugikan pihak pekerja karena sewaktu-waktu kontraknya tidak diperpanjang lagi karena alasan tertentu atau disebabkan ikatan kerjanya telah selesai.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan kontrak adalah [perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para](#)

[pihak](#). Dengan demikian, pegawai kontrak adalah pegawai yang didasarkan pada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Di perusahaan perlakuan terhadap karyawan kontrak (tidak tetap) berbeda dengan karyawan tetap. Karyawan tetap memiliki ikatan hukum lebih kuat dan jelas sehingga tidak bisa ikatan hukum dihentikan sepihak tanpa alasan yang jelas. Sementara itu, karyawan kontrak bisa sewaktu-waktu dihentikan ikatan hukumnya tanpa persetujuan karyawan karena alasan subyektif pihak perusahaan yang merasa tidak membutuhkan lagi tenaga kerja tersebut.

Untuk karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal

kepastian lapangan pekerjaan) (Hasibuan, 2002: 45).

Menurut Slamet Saksono (2007: 26-28) tenaga kerja kontrak dibedakan menjadi pegawai percobaan, pegawai harian, dan pegawai bulanan. Pegawai dengan status percobaan secara yuridis mempunyai kedudukan yang sangat lemah. Apabila pegawai tersebut melakukan kesalahan hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan dengan mudah diputuskan tanpa syarat persetujuan dari pegawai yang bersangkutan. Sementara itu, pegawai harian adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan waktu kerja setiap harinya. Dengan demikian pegawai dengan status pegawai harian ini berlaku asas *no work no pay*, tidak bekerja tidak ada upah. Pegawai harian ini memiliki tingkatan menurut kekuatan ikatan pengupahannya yang meliputi pegawai harian lepas, pegawai harian sementara, dan pegawai harian tetap.

Pegawai harian lepas mempunyai kedudukan hukum yang sangat lemah karena ia tidak banyak terikat oleh peraturan perusahaan, terutama yang menyangkut waktu kerja setiap harinya. Dengan kedudukan hukum serupa itu, maka pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan sewaktu-waktu dapat terjadi tanpa syarat.

Untuk pegawai harian sementara mempunyai kedudukan hukum yang lebih baik dan pada umumnya pegawai dengan status ini cenderung dapat ditingkatkan status hukumnya menjadi pegawai tetap. Sementara itu pegawai harian tetap mempunyai kedudukan hukum lebih kuat daripada pegawai harian lepas dan pegawai harian sementara. Pegawai harian tetap pada umumnya mempunyai masa kerja relative lebih lama daripada pegawai harian lepas maupun pegawai harian sementara. Keadaan serupa itu dapat dimengerti, karena pegawai harian tetap pada umumnya merupakan peningkatan status dari pegawai harian lepas. Sementara itu pegawai bulanan mempunyai kepastian upah setiap bulannya walaupun ikatan hukum bisa diputus oleh pihak pemilik pekerjaan tanpa persetujuan pegawai yang bersangkutan.

Kelangsungan pegawai percobaan, pegawai harian, dan pegawai bulanan bergantung dengan keputusan perusahaan sangat bergantung dengan keputusan perusahaan sehingga perlu adanya pengawasan dari pemerintah dan aturan yang melindungi pegawai/karyawan sehingga mendapatkan perlindungan yang lebih baik.

Dalam dunia ketenagakerjaan selain karyawan kontrak ada juga

karyawan *out sourcing* yang istilah ini muncul dari Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pada Pasal 64 dijelaskan pengaturan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, atau penyediaan pekerja/buruh oleh perusahaan lain dengan ketentuan pekerja/buruh harus tidak dirugikan akibat dari setiap sistem penyerahan kerja kepada pihak luar yang dilakukan oleh perusahaan utama. Menurut Husni (2003:177) *outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.

Memang dalam praktiknya banyak pengusaha/pemberi kerja yang menjelaskan secara terbuka kepada pekerja sebelum ikatan kerja dimulai. Hal-hal pokok dalam ikatan kerja seperti upah dan fasilitas yang diterima pekerja dibicarakan secara jelas. Permasalahan justru sering terjadi pada pekerjaan-pekerjaan yang dikelola secara formal yang memberikan kompensasi tidak jelas standarnya dan tidak menjelaskan kesepakatan kerja yang dibuat pada awal ikatan kerja itu terjadi.

Menurut

Simanjuntak (2011: 65-66) untuk memulai setiap pekerjaan, pengusaha dan pekerja membuat perjanjian kerja yaitu pengikatan diri antara pekerja dan pengusaha bahwa pekerja menyatakan kesiapan untuk melakukan pekerjaan dan pengusaha menyatakan kesediaan untuk membayar upah dan hak-hak pekerja lainnya. Perjanjian kerja itu memuat

1. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. jabatan atau jenis pekerjaan;
4. tempat pekerjaan;
5. [besarnya upah dan cara pembayarannya](#);
6. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak yang melakukan perjanjian kerja.

Untuk perusahaan yang dikelola secara resmi, perlu kesepakatan kerja itu dituangkan dalam perjanjian tertulis dan sudah semestinya melibatkan pihak eksternal untuk mengawasi pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini penting agar apabila salah satu pihak

merasa dirugikan bisa melibatkan pihak eksternal untuk melakukan mediasi antara kedua belah pihak.

Sementara itu, untuk pekerjaan-pekerjaan non-formal (seperti pekerjaan-pekerjaan yang bersifat fisik) kesepakatan itu perlu disampaikan sebelum memulai pekerjaan. Dengan disepakatinya di awal, pekerja bisa mengetahui hak dan kewajibannya secara jelas atas dilakukannya sebuah pekerjaan tersebut.

2. Karyawan Kontrak dan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja bersama adalah sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (pemilik pekerjaan). Menurut Kertonegoro (1999: 112) perjanjian kerja harus terwujud karena adanya ketulusan dan itikad baik masing-masing pihak, baik pengusaha maupun buruh, karena di dalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing. Oleh karena itu, kiranya perlu perjanjian itu mencerminkan keadilan.

Menurut Djumadi (2004: 78) perjanjian kerja bersama dibuat untuk kepentingan pekerja, pengusaha, dan juga pemerintah yang bertujuan untuk

- a. memperjelas dan mempertegas hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha;
- b. memperteguh dan menciptakan hubungan

industrial yang harmonis dalam perusahaan;

- c. menetapkan secara bersama-sama syarat-syarat kerja keadaan industrial yang harmonis dan atau hubungan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pendapat di atas menunjukkan kepada kepentingan pekerja dan pengusaha bahwa batasan-batasan pihak-pihak yang berjanji akan ditentukan dalam perjanjian tertulis tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk bisa menjadi pedoman bertindak oleh masing-masing pihak apabila terjadi masalah atau salah satu pihak melanggar perjanjian yang telah disepakati.

Dalam hubungan industrial tidak menutup peluang bagi pekerja atau pengusaha untuk membawa masalah ke Pengadilan Hubungan Industrial (PIH). Namun demikian dalam tata hubungan industrial forum pengadilan adalah pilihan terakhir yang bisa ditempuh setelah tahapan-tahapan sebelumnya dilalui dan tidak bisa menyelesaikan masalah tersebut.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Asyhadie (2007: 78), “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 dalam perusahaan”. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berbicara masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkait dengan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat kompleks, karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Menurut Soepono (dalam Abdul Khakim, 2001: 22) disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja di bagi menjadi tiga jenis yaitu

- a. perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu berkerja di luar kehendaknya;
- b. perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan

kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan

- c. perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dari kutipan di atas idealnya semua tenaga kerja baik yang terikat dalam jangka waktu tertentu ataupun yang diangkat sebagai pegawai tetap tidak ada perbedaan perlakuan untuk mendapatkan perlindungan yang memadai, mendapatkan jaminan kesehatan, serta fasilitas keamanan dan keselamatan kerja. Permasalahan terjadi ketika salah satu pihak tidak menepati perjanjian dan ikatan kerja. Ketidaksepakatan itu bisa menyangkut penghentian pekerja yang tidak sesuai kesepakatan, kompensasi yang tidak seperti yang disepakati, dan hal-hal lain karena kepentingan pihak pengusaha/industri. Dalam keadaan seperti ini pekerja kontrak yang akan menanggung semuanya pada hal pekerja itu harus terus melanjutkan hidup dan menanggung keluarga.

3. Penyelesaian Sengketa Karyawan Kontrak

Peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur perselisihan hubungan industrial yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Undang-undang ini menjadi sebuah hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur

hukum baik litigasi (pengadilan) maupun non-litigasi (di luar pengadilan). UU ini hanya mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang tergolong ke dalam perselisihan industrial adalah perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak buruh baik secara sendiri-sendiri maupun gabungan. UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga secara khusus membagi jenis-jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

UU PPHI juga mengenal adanya alternatif penyelesaian sengketa. UU PPHI memberikan peluang agar penyelesaian perselisihan industrial dilakukan di luar jalur pengadilan (non-litigasi). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi diatur dalam bab tersendiri.

Pekerja yang dikenakan pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial apabila tidak menerima pemutusan hubungan kerja tersebut. Gugatan oleh buruh atas pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Pembuatan

surat gugatan dalam sengketa perdata di pengadilan harus dilakukan secara jelas dan teliti. Surat gugatan harus memiliki formulasi surat gugatan yang baik sehingga tidak berakibat pada tidak diterimanya gugatan. Oleh karena itu, gugatan ke pengadilan hubungan industrial memerlukan bantuan pengacara. Formulasi surat gugatan yang memenuhi syarat formil adalah perumusan (*formulation*) surat gugatan yang dianggap memenuhi syarat formil menurut ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kondisi dan persyaratan inilah yang membuat pekerja tidak memiliki posisi tawar yang seimbang menghadapi situasi berkaitan dengan masalah perjanjian kerja yang sedang dialaminya. Kecenderungan yang terjadi seorang pekerja akan menerima segala keputusan dari pengusaha daripada melakukan keberatan atau perlawanan tetapi tidak memiliki modal pengetahuan dan modal material yang cukup.

Selain melalui jalur hukum, ada beberapa cara menyelesaikan permasalahan antara pekerja kontrak dengan pengusaha. Cara pertama adalah musyawarah untuk mencapai mufakat antarpihak. Jalan terbaik dan termurah bagi pekerja adalah penyelesaian di luar forum pengadilan dengan musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Pada awalnya setiap penyelesaian industrial diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri

atau disebut mekanisme bipartit. Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan dengan mengedepankan solusi terbaik antara pekerja dan pengusaha walaupun masalah ini tidak mudah.

Cara yang kedua dengan menggunakan jalur mediasi. Pada dasarnya penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Proses mediasi dilakukan setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih.

Apabila dengan melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan, bisa menempuh cara yang ketiga yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan oleh konsiliator. Konsiliator yaitu seorang atau lebih yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan industrial yang wajib memberikan

anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Setelah melalui ketiga cara tersebut ternyata tidak bisa memecahkan persoalan antara pekerja dengan pengusaha/industri cara ditempuh terakhir melalui peradilan hubungan industrial yang tentu saja prosedurnya tidak sederhana dan membutuhkan waktu penyelesaian perkara yang lama.

C. Kesimpulan

Pegawai dengan status kontrak kepastian akan keberlanjutan masa depan pekerjaan sangat lemah. Pengusaha akan memperpanjang kontrak kerja atau tidak bergantung pada kebutuhan perusahaan atau kepentingan pengusaha. Sebagai buruh dengan status kontrak tentu saja berada di posisi yang lemah dan mengikuti keputusan perusahaan. Apabila buruh merasa dirugikan atas diputusnya hubungan kerja secara sepihak, buruh tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk membela diri.

Ada tiga cara yang bisa ditempuh untuk menyelesaikan problem perjanjian kerja pegawai kontrak ini. Pertama dengan musyawarah antara pekerja dengan pengusaha untuk menemukan permufakatan yang saling bisa diterima, yang kedua dengan mediasi yang diwakili oleh instansi yang membidangi ketenagakerjaan, dan yang ketiga dengan proses konsiliasi. Konsiliatornya yaitu seorang atau

lebih yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Sangat mungkin ketiga cara di atas tidak bisa menyelesaikan persoalan antara pekerja dan pengusaha maka cara terakhir ditempuh melalui peradilan hubungan industrial yang tentu saja prosedurnya tidak sederhana dan membutuhkan waktu penyelesaian perkara yang lama. Prosedur ini biasanya memerlukan bantuan pihak ketiga (pengacara) agar pengurusan dan persyaratannya bisa sesuai dengan persyaratan di pengadilan.

Daftar Pustaka

Djumadi, *Hukum Perburuan Perjanjian Kerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2004

Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV Haji Masagung, Jakarta, 2002

Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada

Kertonegoro, Sentanoe, *Hubungan Industrial*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 1999

Saksono, Slamet, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 2007

Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen Hubungan Industrial: Serikat Pekerja, Perusahaan, dan Pemerintah*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta, 2011

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2001

Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

Presiden Republik Indonesia, *Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Kementrian Sekretariat Negara Republik Indonesia, Jakarta, 2003

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja>

<https://money.kompas.com/read/2020/10/06/093734326/di-uu-cipta-kerja-status-pegawai-kontrak-bisa-seumur-hidup?page=all>.

BIODATA PENULIS

1. **Dwiatmodjo Budi Setyarto.** Lahir di Jakarta 22 Januari 1974. Tahun 1997 menyelesaikan Pendidikan S1 pada jurusan Administrasi Universitas Diponegoro Semarang. Tahun 2012 menyelesaikan Pendidikan S2 Ilmu Administrasi Negara PPS UGM. Dosen DPK pada Program studi Sekretari ASMI Santa Maria Yogyakarta sejak tahun 2005. Mata kuliah yang diampu: Manajemen Kearsipan, Korespondensi Bahasa Indonesia dan Manajemen Personalia. Jabatan fungsional Lektor
2. **Sri Hastuti.** Lahir di Sleman, 24 Maret 1965. Pendidikan S1 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, lulus tahun 2000. Guru SMP Muh. 1 Pundong Bantul.
3. **Subiyantoro.** Lahir di Sleman, 7 September 1969. Tahun 1993 menyelesaikan S1 Administrasi Negara, Fisip Universitas Sebelas Maret Surakarta. Menyelesaikan S2 Program Studi Administrasi Negara Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Sejak Oktober 1995 menjadi dosen tetap ASMI Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Dasar Dasar Bisnis, MSDM, Tata Persuratan Dinas dan Tata Persuratan Bisnis. Jabatan akademik: Lektor
4. **FX. Indrojiono.** Lahir di Yogyakarta. Latar belakang pendidikan tinggi di Akademi Bahasa Asing Santo Pignatelli Surakarta (1983), Universitas Sebelas Maret Surakarta, Jurusan Sastra dan Budaya Indonesia (1984). Pada tahun 1997 melanjutkan studi S2 di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Jurusan sastra Inggris, Program studi Pengkajian Amerika. Tahun 1991 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program Studi Sekretari ASMI Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Bahasa Indonesia, Spoken Secretarial English. Jabatan Fungsional Lektor
5. **G.M. Bambang Susetyo Hastono.** Lahir di Yogyakarta 27 September 1970. Tahun 1998 menyelesaikan Pendidikan S1 Jurusan Ilmu Administrasi Negara UGM. Tahun 2003 menyelesaikan Pendidikan S2 Magister Manajemen, Pasca Sarjana Universitas Atmajaya Yogyakarta. Tahun 1999 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program studi Sekretari ASMI Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Pelayanan Prima, Public Relations, Komunikasi Kantor, Public Speaking . Jabatan Fungsional: Asisten Ahli
6. **Matus Susanto.** Lahir di Yogyakarta 21 September 1966. Tahun 1991 menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Administrasi Negara Fisipol Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Tahun 2000 menyelesaikan pendidikan S2 Program Studi Ketahanan Nasional Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Teknologi Perkantoran, Manajemen Kearsipan, Kewirausahaan dan Pancasila. Jabatan fungsional: Asisten Ahli

7. **Yohanes Maryono**, Lahir di Kulon Progo pada tanggal 21 November 1968 Yogyakarta. Menyelesaikan Pendidikan S1 Program studi Bahasa Inggris Fakultas Sastra UGM pada tahun 1996. Tahun 2002 menyelesaikan S2 Sastra/ Linguistik PPS Universitas Gadjah Mada dan pada tahun 2011 menyelesaikan Magister Teknik Informatika Konsentrasi Sistem Informasi PPS Universitas Atmajaya Yogyakarta. Sejak tahun 1997 sampai sekarang sebagai dosen tetap Program studi Sekretari ASMI Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu Spoken Secretaria; English, Written English, Aplikasi computer Pengolah Data dan Pengelolaan Informasi Elektronik. Jabatan Fungsional Lektor

8. **Parijo Henricus**. Lahir di Kulon Progo tanggal 15 Juli 1961. Tahun 1994 menyelesaikan Pendidikan S1 Filsafat Keteknik STFK Pradnya Widya. Pendidikan S2 Jurusan Filsafat UGM diselesaikan pada tahun 2004. Sejak tahun 1995 sampai sekarang menjadi dosen tetap Program studi Sekretari ASMI Santa Maria Yogyakarta. Mata kuliah yang diampu: Pengembangan Diri, Agama, Pancasila. Jabatan fungsional: Asisten Ahli

PETUNJUK BAGI PENULIS JURNAL ILMU SOSIAL CARITAS PRO SERVIAM

1. Naskah merupakan suatu kajian masalah bidang Ilmu Ekonomi, Sosial dan Humaniora baik hasil penelitian maupun hasil pemikiran yang belum pernah dipublikasikan. Naskah ditulis berdasarkan kaidah penulisan Bahasa Indonesia yang baik dan benar Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI). Naskah diketik dengan huruf Times News Roman, ukuran 12, spasi ganda, dicetak di atas kertas HVS ukuran kwarto sebanyak 10-30 halaman.
2. Judul tidak lebih 12 kata, ditulis dengan huruf kapital 14, spasi tengah
3. Nama penulis dicantumkan tanpa gelar
4. Abstrak ditulis dalam satu paragraph, maksimum 200 kata, dengan ketikan spasi 1 dan dicetak miring. Abstrak ditulis dalam bahasa Inggris bagi naskah Bahasa Indonesia dan ditulis dalam Bahasa Indonesia bagi naskah Bahasa Inggris. Abstrak disertai kata-kata kunci (*key words*)
5. Sistematika naskah hasil penelitian:
 - a. Judul
 - b. Abstrak
 - c. Pendahuluan
 - d. Metode Penelitian
 - e. Hasil dan Pembahasan
 - f. Kesimpulan dan Saran
 - g. Daftar Pustaka
6. Sistematika naskah hasil Pemikiran:
 - a. Judul
 - b. Abstrak
 - c. Pendahuluan
 - d. Pembahasan
 - e. Penutup atau Kesimpulan
 - f. Daftar Pustaka
7. Ketentuan Penulisan Daftar Pustaka
 - a. Penulis diurutkan berdasarkan alfabetis, nama akhir/ keluarga sebagai urutan pertama atau nama istitusi yang bertanggung jawab atas tulisan. Nama penulis diakhiri tanda titik (.)
 - b. Tuliskan tahun terbit karya pustaka dan diakhiri tanda titik (.)
 - c. Tuliskan judul karya pustaka dari seorang penulis lebih dari satu, penulisan diurutkan secara kronologis waktu penerbitan
 - d. Penulisan referensi dari internet terdiri: judul, penulis, alamat *website* dan keterangan akses/ *down load*
8. Gambar, grafik, dan tabel disajikan dengan diberi nomor urut dan sumber
9. Biodata ditulis dalam bentuk narasi memuat nama lengkap, tanggal dan tempat lahir, keterangan selesai pendidikan S1/S2/S3, pekerjaan, alamat e mail, bidang kerja/ bidang ajar dan karya ilmiah yang pernah ditulis
10. Naskah yang dikirim dapat:
 - a. Diterima tanpa perbaikan
 - b. Diterima dengan perbaikan dari redaksi

- c. Diperbaiki oleh penulis dan dipertimbangkan dalam rapat dewan redaksi
- d. Ditolak karena kurang memenuhi syarat