



## Pelaksanaan Transparansi Perjanjian Kerja Terhadap Pekerja PKWT Di Perusahaan Cabang ID Express Jimbaran

**Prince Gidion Simanjuntak**

Fakultas Hukum, Universitas Udayana

**I Made Sarjana**

Fakultas Hukum, Universitas Udayana

**Abstract.** *The purpose of this study was to find out the implementation of the Specific Time Work Agreement (PKWT) and the factors causing the implementation of the Specific Time Work Agreement (PKWT) without transparency in the provision of work agreements to workers at ID Express Jimbaran. The normative research method was used in this research with a statutory approach, a historical approach to compare with a conceptual approach. This study also uses legal materials such as primary, secondary, and tertiary legal materials. The results of this study indicate that the procedure for implementing a Specific Time Work Agreement (PKWT) carried out by ID Express Jimbaran is not in accordance with Article 59 paragraph (1) and paragraph (3) of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. Internal factors causing the lack of transparency in the implementation of the Specific Time Work Agreement (PKWT) at ID Express Jimbaran are the quality and behavior of human resources, organizational culture, and management policies and practices. Meanwhile, the external factors causing the absence of transparency in the implementation of the Specific Time Work Agreement (PKWT) at ID Express Jimbaran are government and customer policies.*

**Keywords:** *Transparency of Work Agreements, PKWT, Delivery Services*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan faktor penyebab dilaksanakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanpa transparansi pemberian perjanjian kerja pada pekerja di ID Express Jimbaran. Metode penelitian normatif digunakan pada penelitian kali ini dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan sejarah guna membandingkan dengan pendekatan konseptual. Pada penelitian ini juga menggunakan bahan hukum seperti bahan hukum primer, sekunder, dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prosedur pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh ID Express Jimbaran belum sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Faktor-faktor internal penyebab tidak adanya transparansi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran adalah kualitas dan perilaku sumber daya manusia, budaya organisasi, serta kebijakan dan praktik manajemen. Sedangkan faktor-faktor eksternal penyebab tidak adanya transparansi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran adalah kebijakan pemerintah dan pelanggan.

**Kata Kunci:** *Transparansi Perjanjian Kerja, PKWT, Jasa Pengiriman*

## PENDAHULUAN

Hubungan antar pekerja serta pengusaha di dasarkan pada kesepakatan yang telah direncanakan dan secara tertulis yang kemudian di sebut perjanjian untuk kerja. Perjanjian kerja itu ialah perjanjian pekerjaan di mana pihak yang pertama, yaitu buruh, melakukan peningkatan diri untuk di bawah arahan pihak lainnya, simajikan, pada sebuah waktu yang sudah ditetapkan, menjalankan pekerjaan untuk nerima upah.<sup>1</sup>

Perkembangan pada masa ekonomi global serta tingkat majunya teknologi yang sangat pesat membawakan menyebabkan saingan usaha yang sangat ketat. Persaingan bisnis global yang semakin ketat dan cepat ini yang menentukan ketangguhan sebuah perusahaan dalam menciptakan efisiensi agar dapat bersaing secara sehat agar mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pada regulasi perundang-undangan terkhususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan pada hakikatnya sudah di berikan perlindungan untuk suatu tenaga kerja pada pekerja, yang adalah pemikiran mendasar yang secara lebih lanjutnya tentenag pembangunan ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Satu diantara contohnya dari perlindungan hukum tersebut ialah terdapatnya sebuah perjanjian yang mengikutsertakan antar yang memberi kerja serta yang bekerja dengan cara terang-terangan. Hubungan kerja ialah interaksi antar pekerja dengan yang memberikan pekerjaan sesudah terdapatnya perjanjian kerja. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja ialah hubungan antar pengusaha dengan pekerjanya/buruhnya bersumber dari perjanjian pekerjaan yang memiliki unsur kerja, upah, serta arahan.<sup>3</sup>

Mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja terbagi jadi 2 bagian yakni PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) serta PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah jenis kontrak kerja serta perusahaan. Umumnya perjanjian kontrak kerja antara pemberi kerja dan perkerja di Indonesia cukup beragam, baik yang disepakati secara lisan/tulisan antar pekerja serta yang memberikan pekerjaan pada periode yang telah

<sup>1</sup>Sri Budiani Gultom, 2005, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Mitra Utama, Jakarta, hlm. 90.

<sup>2</sup>Laksanto Utomo, 2015, *Model Outsourc di Indonesia*, Media Kampus Indonesia, Jakarta, hlm. 4.

<sup>3</sup>Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 44.

disepakati atupun belum pasti. Segala bentuk hak dan kewajiban akan dicantumkan dalam kesepakatan atau kontrak kerja yang haruslah di penuhi dari pemberi kerja dan pekerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada kantor cabang ID Express Jimbaran?
2. Apa saja faktor penyebab dilaksanakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanpa transparansi pemberian perjanjian kerja pada pekerja di ID Express Jimbaran?

### **Tujuan Penulisan**

Terdapat 2 (dua) tujuan dari pengupayaan penelitian yang diharapkan sesuai dengan rumusan masalah, yakni:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada kantor cabang ID Express Jimbaran.
2. Untuk mengetahui faktor penyebab dilaksanakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanpa transparansi pemberian perjanjian kerja pada pekerja di ID Express Jimbaran.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian normatif digunakan pada penelitian kali ini dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan sejarah guna membandingkan dengan pendekatan konseptual. Pada penelitian ini juga menggunakan bahan hukum seperti bahan hukum primer, sekunder, dan bahan hukum tersier.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada ID Express Jimbaran**

Berbeda dengan kontrak pada umumnya yang membebaskan para pihak untuk mengatur isinya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur secara spesifik dalam undang-undang. Hal ini dilakukan untuk melindungi hak-hak

pekerja dan mengurangi adanya ketimpangan antara pekerja dengan perusahaan. Sehingga untuk menghindari kesalahan yang biasa dilakukan oleh perusahaan, maka ID Express Jimbaran harus melaksanakan prosedur tertentu untuk dapat membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan baik. Mengacu kepada jenis-jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja diketahui bahwa dalam hal ini ID Express Jimbaran menggunakan 2 (dua) jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah diuraikan. Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan oleh ID Express Jimbaran, yaitu:

1. ID Express Jimbaran melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan jangka waktu berlaku maksimal 5 tahun dan perjanjian ini dapat diperpanjang beberapa kali apabila target pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, khususnya bagi kurir yang melakukan pengiriman dengan ketentuan jangka waktu perpanjangan tidak melebihi waktu yang sudah ditentukan diawal.
2. ID Express Jimbaran melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan target suatu pekerjaan tertentu atas kesepakatan para pihak terkait dalam perjanjian. Khususnya dalam hal jasa pengiriman atau kurir yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum dapat diselesaikan atau kurir belum mampu mengirim seluruh barang sesuai dengan target atau jangka waktu yang sudah ditentukan, maka akan dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pengiriman.<sup>4</sup>

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sebuah istilah perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan perusahaan, untuk melakukan hubungan kerja dalam kurun waktu tertentu, atau kurun waktu yang telah ditentukan bersama. Hal ini seperti yang ditulis dalam Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Isi dari perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

---

<sup>4</sup>Mohyi, 2013, *Teori dan Perilaku Organisasi*, UMM Press, Malang, hlm. 77.

(PKWT) adalah membahas aturan individual tentang hubungan yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan ataupun pengusaha, misalnya mengenai posisi dan jabatan, gaji pokok atau upah yang akan diterima, fasilitas dan tunjangan yang akan diberikan saat bekerja, serta hal lain yang fungsinya untuk mengatur hubungan kerja atau kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan. Namun demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan, karena secara hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Sehingga dalam hal ini ID Express Jimbaran seharusnya melakukan prosedur yang sesuai dengan undang-undang tersebut, diantaranya:

1. Merancang atau mengisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perusahaan perlu mengatur seluruh isi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dibuat secara tertulis dan harus mengatur atau memuat beberapa hal-hal berikut:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat karyawan
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besaran upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya kontrak kerja
- h. Tempat dan tanggal kontrak kerja dibuat
- i. Tanda tangan oleh para pihak dalam kontrak kerja.

2. Menyesuaikan hak dan kewajiban dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Hak dan kewajiban tersebut antara lain meliputi remunerasi, cuti, maupun benefit lainnya yang diatur sesuai kesepakatan para pihak. Namun dalam

tahap ini perusahaan harus benar-benar mengetahui bahwa hak dan kewajiban yang diatur telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan tetap memastikan bahwa hak dan kewajiban tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Dinas Ketenagakerjaan

Pengusaha atau perusahaan yang dalam hal ini selaku pemohon datang menuju pelaksana administrasi pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan membawa berkas permohonan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan untuk mendapatkan lembar tanda bukti pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).<sup>5</sup>

Namun pada faktanya saat ini pihak ID Express Jimbaran sering sekali tidak memberikan keseluruhan naskah asli tersebut kepada calon pekerja atau karyawan. Karena hal tersebut membuat karyawan tidak dapat melakukan protes kepada perusahaan apabila suatu waktu ada hal-hal yang dirasa tidak sesuai dengan perjanjian yang dibuat dan ditandatangani. Beberapa hal yang diungkapkan oleh salah satu pekerja atau karyawan yang saya wawancarai mengenai pemberian rangkap asli perjanjian PKWT dimana saya bertanya secara langsung kepada karyawan yang bernama Eka dan Rico. Eka yang berprofesi sebagai administrasi di id express yang sudah berkerja selama dua tahun di express bahwasannya rangkap asli dari perjanjian kerjanya tidak diberikan sama sekali kepadanya.<sup>6</sup> Sedangkan Rico yang berprofesi sebagai kurir di id express yang baru bekerja selama dua bulan hanya diberikan perjanjian kerja oleh perusahaan dalam bentuk *softcopy* dan sudah berusaha berkomunikasi dengan pihak perusahaan untuk meminta rangkap asli dari perjanjian kerja akan tetapi tetap tidak diberikan rangkap asli perjanjian kerja oleh perusahaan.<sup>7</sup> Adapun untuk konsekuensi hukum apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak tidak diberikan rangkap asli dari perjanjian kerja sesuai Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu

---

<sup>5</sup>Ibid.

<sup>6</sup>Hasil Wawancara dengan Eka Karyawan ID Express Jimbaran pada 21 September 2022

<sup>7</sup> Ibid.

apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 54 maka terjadi pelanggaran hak terhadap pekerja PKWT.

### **Faktor Internal dan Eskternal Penyebab Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tanpa Transparansi di ID Express Jimbaran**

Faktor internal penyebab tidak adanya transparansi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran terkait dengan efektivitas perusahaan, dimana dalam hal ini terdapat beberapa faktor internal yang mempengaruhi efektivitas dari suatu perusahaan dalam menjalankan seluruh aktivitasnya.<sup>8</sup> Terkait dengan teori tersebut, adapun faktor-faktor internal penyebab tidak adanya transparansi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan perilaku sumber daya manusia

Meskipun dari segi kualitas kerja karyawan di ID Express Jimbaran cukup baik, namun dari segi pengetahuan terkait Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sangat minim, sehingga meskipun perusahaan tidak transparan dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak menjadi masalah bagi beberapa karyawan yang bekerja di ID Express Jimbaran.

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi ID Express Jimbaran menganut tipe budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif, hal ini ditandai dengan adanya pencapaian tujuan yang lebih tinggi dan rasa saling percaya antar pekerja atau karyawan, sehingga tidak pernah terpikir kecurigaan pada sesuatu hal yang dapat merugikan bagi karyawan dalam bekerja, termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karena budaya organisasi yang seperti ini, setiap karyawan merasa bahwa perusahaan selalu terbuka akan seluruh informasi yang ada.

2. Kebijakan dan praktek manajemen

Berbanding terbalik dengan budaya organisasi di ID Express Jimbaran, pada praktiknya manajemen perusahaan menerapkan kebijakan yang

---

<sup>8</sup>Mohyi, Op cit., hlm. 77.

merahasiakan beberapa informasi penting terkait rahasia perusahaan pada pekerja atau karyawannya, khususnya tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sehingga sebagian besar karyawan tidak mengetahui bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh perusahaan jarang sekali di daftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat dan jarang sekali karyawan melihat naskah asli dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah dibuat.

Melansir dari faktor-faktor internal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa akibat dari kualitas sumber daya manusia yang rendah dalam pengetahuan perundang-undangan dan budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif, membuat sebagian besar karyawan tidak mengetahui dan tidak pernah mencari tahu seperti apa kebijakan manajemen yang sebenarnya dan bagaimana penerapannya, khususnya dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh salah satu pekerja atau karyawan yang mengetahui pelanggaran dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran. Pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) disebabkan oleh dua faktor utama, yakni faktor kelalaian dan faktor pemaksaan. Faktor kelalaian terjadi ketika salah satu pihak tidak melakukan hal-hal berupa kewajiban yang diperlukan dalam perjanjian kerja secara sengaja atau dengan kesadaran.

Kemudian faktor pemaksaan terjadi ketika salah satu pihak tidak mampu memenuhi perjanjian disebabkan karena hal atau peristiwa yang bukan kesalahannya. Artinya dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh ID Express Jimbaran hanya sepihak. Bagi perusahaan sendiri menganggap bahwa jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibanding dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan tidak perlu untuk memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Hasil Wawancara dengan Rico Karyawan ID Express Jimbaran pada 21 September 2022



Karena tidak adanya transparansi dan faktor-faktor internal tersebut dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka sudah pasti akan ada banyak konsekuensi di kemudian hari yang bisa saja dihadapi oleh masing-masing pihak, terutama terjadinya sengketa akibat tidak adanya transparansi. Sebagai konsekuensi dari sebuah perjanjian, sengketa adalah hal umum yang sering terjadi sebagai akibat dari adanya sebuah perjanjian. Begitupula dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh ID Express Jimbaran. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menciptakan hubungan industrial, apabila perjanjian tersebut dapat terpenuhi dan terlaksana dengan baik, maka tidak akan pernah terjadi perihal yang disebut sebagai sengketa.<sup>10</sup>

Sesuai dengan Pasal 103 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa hubungan industrial dapat dilaksanakan atau tercipta melalui sarana serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh ID Express Jimbaran diketahui bahwa tugas masing-masing pihak terkait dalam melaksanakan hubungan industrial melalui perjanjian tersebut sesuai dengan Pasal 102 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tugas masing-masing pihak adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah

Menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam hal ini selaku perusahaan, ID Express membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kemudian mencatatkannya ke Dinas Ketenagakerjaan setempat, sehingga pemerintah memiliki peran penting dalam hal ini, bukan hanya sekedar wacana dalam peraturan perundang-undangan saja, namun juga penerapan dalam pengawasannya.

---

<sup>10</sup>Hasil Wawancara dengan Ferry Tim Manajemen dan Personalia ID Express Jimbaran pada 16 Agustus 2022

2. Pekerja dan serikat pekerja

Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam hal ini pekerja atau karyawan ID Express Jimbaran melaksanakan seluruh aturan yang sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan harus memahami hak serta kewajibannya sebagai pekerja.

3. Pengusaha atau perusahaan

Menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Dalam hal ini perusahaan ID Express Jimbaran melaksanakan seluruh tanggungjawabnya sebagai pengusaha atau pemberia kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)<sup>11</sup>

Oleh karena itu sudah dapat dipastikan bahwa seluruh ketentuan yang diterapkan oleh ID Express Jimbaran harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karena perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha atau perusahaan sebagaimana diuraikan dalam undang-undang yang berlaku di Indonesia dan harus dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Apabila terjadi sengketa atau perselisihan, maka hal utama yang harus dipegang teguh adalah bahwa dalam menyelesaikan sengketa sedapat mungkin jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Karena umumnya sengketa yang sering terjadi di ID Express Jimbaran adalah pertentangan antara peraturan perusahaan atau dengan pekerja akibat ketidaksesuaian pendapat mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan kondisi pekerjaan sebenarnya.<sup>12</sup>

Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyebut perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh

---

<sup>11</sup>Ibid.

<sup>12</sup>Ibid.

karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Meninjau dari undang-undang tersebut, perselisihan atau sengketa yang terjadi di ID Express Jimbaran antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha atau perusahaan umumnya adalah terkait dengan hak, kepentingan, dan ketidaksesuaian pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).<sup>13</sup> Hal-hal tersebut juga dijelaskan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial sebagai berikut:

1. Perselisihan hak

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menjelaskan bahwa perselisihan hak adalah 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. Dalam hal ini pekerja atau karyawan dari ID Express Jimbaran cukup banyak yang merasakan bahwa hak yang seharusnya dapat dipenuhi oleh perusahaan terhadap pekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jarang sekali dapat dipenuhi, seperti hak untuk mengambil cuti atau libur.

2. Perselisihan kepentingan

Pasal 1 angka (3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menjelaskan bahwa 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. Dalam hal ini pekerja atau karyawan dari ID Express Jimbaran cukup banyak yang merasakan bahwa perusahaan terlalu mengutamakan hak dan kepentingannya sendiri daripada hak pekerja atau karyawan dan hal ini

---

<sup>13</sup>Ibid.

dirasa tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga perselisihan atau sengketa ini sering terjadi.

### 3. Perselisihan antar pekerja

Pasal 1 angka (5) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menjelaskan bahwa perselisihan antar pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Dalam hal ini pekerja atau karyawan dari ID Express Jimbaran cukup banyak yang merasakan bahwa perusahaan kurang adil dalam memberikan hak dan menunaikan kewajibannya kepada pekerja atau karyawan dan hal ini tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga membuat terjadinya perselisihan antar pekerja.<sup>14</sup>

Faktor eksternal penyebab tidak adanya transparansi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran terkait dengan efektivitas perusahaan, dimana dalam hal ini terdapat beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi efektivitas dari suatu perusahaan dalam menjalankan seluruh aktivitasnya. Berdasarkan teori efektivitas, pelaksanaan suatu keputusan atau aturan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal seperti perilaku dari lingkungan luar organisasi yang meliputi keadaan perekonomian, kebijakan pemerintah, politik, sosial budaya, pelanggan, dan sebagainya. Faktor ekstern ada yang dapat dikontrol (*controlable*), ada pula yang tidak dapat dikontrol (*uncontrolable*). Faktor yang tidak dapat dikontrol jauh lebih berpengaruh daripada faktor yang dapat dikontrol, karena terkadang faktor yang tidak dapat dikontrol akan menyulitkan organisasi dalam mengambil kebijakan dan penyusunan strategi untuk mencapai tujuan.<sup>15</sup> Terkait dengan teori tersebut, adapun faktor-faktor eksternal penyebab tidak adanya transparansi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran adalah sebagai berikut:

---

<sup>14</sup>Hasil Wawancara dengan Eka Karyawan ID Express Jimbaran pada 21 Agustus 2022

<sup>15</sup>Mohyi, Op cit, hlm. 77.

1. Kebijakan pemerintah

Pemerintah tidak melakukan sosialisasi dan pengawasan pada ID Express Jimbaran, sehingga membuat perusahaan tidak mengetahui bahwa wajib melakukan pencatatan ke Dinas Ketenagakerjaan.

2. Pelanggan

Seperti halnya perusahaan lain, ID Express Jimbaran juga mengutamakan keuntungan perusahaan, dimana hal yang paling utama adalah mencapai laba yang maksimal, karena hal demikian perusahaan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan, sehingga apabila perusahaan menerima barang yang melebihi kuota pengiriman, ID Express Jimbaran merekrut karyawan dengan cepat sebagai kurir. Hal ini membuat perusahaan harus melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan melanggar prosedur yang seharusnya ditetapkan oleh undang-undang.

Faktor-faktor eksternal tersebut membuat perusahaan banyak melakukan hal yang seharusnya tidak dilakukan dan melanggar banyak peraturan yang sudah berlaku di Indonesia terkait dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), padahal faktor eksternal, khususnya dari Dinas Ketenagakerjaan sangat membantu apabila terjadi perselisihan atau sengketa antara perusahaan dengan pekerja. Dalam 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 bahwa sengketa masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial bahwa beberapa bentuk upaya yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan terkait dengan perjanjian kerja termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sebagai berikut:

1. Bipartit

Pasal 1 angka (10) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha

untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bipartit yaitu suatu perundingan yang dilaksanakan oleh dua pihak antara pekerja dan pengusaha, maupun serikat pekerja dan pengusaha yang terdapat pada satu perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial perundingan ini pada intinya mengutamakan jalur kekeluargaan atau perdamaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Masa dilakukannya perundingan bipartit dibatasi maksimal 30 hari kerja sejak perundingan tersebut mulai. Apabila selama 30 hari pihak yang berunding tidak merespon, maka dianggap menolak berunding hal itu mengakibatkan gagalnya perundingan bipartit. Adapun cara penyelesaian bipartit dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial diantaranya adalah diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari, adanya perjanjian bersama dan ditandatangani oleh para pihak apabila upaya bipartit mencapai kesepakatan, para pihak diwajibkan mendaftarkan perjanjian bersama di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri, perjanjian bersama yang sudah terdaftar diberikan akte bukti pendaftaran, apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, pihak yang dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi, bipartit dianggap gagal apabila dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding, tetapi tidak mencapai kesepakatan perundingan, jika perundingan gagal, kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti - bukti bipartit, apabila bukti-bukti tersebut tidak terlampirkan instansi yang bertanggungjawab mengembalikan berkas dan dilengkapi maksimal 7 hari, harus dibuat risalah dan ditandatangani para pihak dalam perundingan bipartit.

## 2. Mediasi

Adanya upaya mediasi ini diatur dalam Pasal 8 hingga Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Mediasi merupakan cara penyelesaian sengketa melalui perundingan dan memperoleh kesepakatan para pihak dan dibantu oleh mediator. Dalam

Pasal 1 angka (11) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial mediasi adalah penyelesaian 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

Pasal 1 angka (13) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menjelaskan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutus hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Konsiliasi merupakan penyelesaian sengketa kontrak diluar pengadilan melalui perundingan yang dilakukan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan dan dibantu oleh konsiliator dengan memecahkan permasalahan para pihak yang berseengketa, dan lama proses penyelesaian sengketa tersebut selama 30 hari kerja.

### 4. Arbitrase

Upaya arbitrase diatur dalam Pasal 2 hingga Pasal 53 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Arbitrase adalah upaya penyelesaian suatu perkara yang melibatkan pihak ketiga dan bersifat netral. Arbitrase merupakan suatu cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan umum dan berdasarkan perjanjian yang dibuat secara tertulis kepada pihak yang bersengketa. Jika kedua belah pihak ingin menyelesaikan permasalahan dengan cara arbitrase maka yang bersengketa harus sepakat dan menunjuk pihak penengah yang disebut sebagai arbiter, selanjutnya para pihak wajib membuat perjanjian tertulis sesuai hasil perundingan tersebut atau perjanjian tertulis hasil dari arbitrase disebut dengan klausul arbitrase.

## 5. Pengadilan

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibuat di peradilan umum berwenang untuk memeriksa, untuk mengadili, dan untuk memberi putusan. Pengadilan hubungan industrial berfungsi menyelesaikan suatu sengketa yang ada antara karyawan dengan pengusaha berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Apabila terjadi sengketa di antara pihak yang tidak dapat diselesaikan secara internal, maka kasus tersebut bisa diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan di tingkat pengadilan hubungan industrial selambat-lambatnya 50 hari terhitung sejak siding pertama dilakukan. Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perbutuhan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Pengadilan Umum, kecuali diatur secara khusus oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Bentuk-bentuk penyelesaian sengketa pada karyawan atau pekerja terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran mengacu pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial tersebut diantaranya adalah melalui perundingan bipartit, mediasi, konsoliasi, arbitrase, dan pengadilan. Bentuk-bentuk penyelesaian ini disiapkan untuk sewaktu-waktu diperlukan dalam menyelesaikan sengketa terkait dengan perjanjian kerja di ID Express Jimbaran.<sup>16</sup>

## **KESIMPULAN**

Prosedur pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh ID Express Jimbaran belum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari merancang atau mengisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menyesuaikan hak dan kewajiban dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Dinas Ketenagakerjaan.

---

<sup>16</sup>Hasil Wawancara dengan Tim Penasihat Hukum ID Express Jimbaran pada 18 Agustus 2022



Faktor-faktor internal penyebab tidak adanya transparansi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran adalah kualitas dan perilaku sumber daya manusia, budaya organisasi, serta kebijakan dan praktik manajemen. Meskipun dari segi kualitas kerja karyawan di ID Express Jimbaran cukup baik, namun dari segi pengetahuan terkait Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sangat minim, sehingga meskipun perusahaan tidak transparan dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tidak menjadi masalah bagi beberapa karyawan yang bekerja di ID Express Jimbaran. Faktor-faktor eksternal penyebab tidak adanya transparansi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di ID Express Jimbaran adalah kebijakan pemerintah dan pelanggan. Perusahaan ID Express Jimbaran merasa bahwa kebijakan pemerintah yang harus mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke Dinas Ketenagakerjaan setempat membuat prosesnya lama dan memakan waktu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Abdulkadir, Muhammad, 2015, Hukum Perusahaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ali, Zainuddin, 2009, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2014, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Rajawali Press, Jakarta.
- Asikin, H. Zainal, 1993, Pengertian, Sifat dan Hakikat Perburuhan Dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Azhar, Muhamad, 2015, Hukum Ketenagakerjaan, Semarang University Press, Semarang.
- Djumialdji, 2006, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta.
- Gatiningsih dan Eko Sutrisno, 2017, Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, Sumedang.
- Gultom, Sri Budiani, 2005, Aspek Hukum Hubungan Industrial, Hecca Mitra Utama, Jakarta.
- Hakim, Abdul, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Halim, A. Ridwan, 1985, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, Raden Priyono, dan Djoko Harsono, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Zifatama Publisher, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2005, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jehani, Libertus, 2006, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK, Vismedia, Jakarta.
- Khairandy, Ridwan, 2006, Pengantar Hukum Dagang, FH UII Press, Yogyakarta.
- Koesoemawati dan Yunirman Rijan, 2009, Ke Notaris, Mengenal Profesi Notaris, Memahami Praktik Kenotariatan, Ragam Dokumen Penting yang Diurus Notaris, Tips Agar Tidak Tertipu Notaris, CV. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Maimun, 2007, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Mohyi, 2013, Teori dan Perilaku Organisasi, UMM Press, Malang.
- Purwosutjipto, H.M.N, 2007, Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia: Pengetahuan Dasar Hukum Dagang, Kencana, Jakarta.
- Raharjo, Handri, 2009, Hukum Perjanjian di Indonesia, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Salaiman, Abdul R., 2015, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan, Kencana, Jakarta.

- Salim, HS, 2017, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta.
- Salim, HS, 2017, Perkembangan Hukum Jaminan di Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sembiring, Sentosa, 2005, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, CV. Nuansa Aulia, Bandung.
- Sidik, Salim H., 2017, Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta.
- Subekti, Raden, 1988, Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sudikno, Mertokusumo, 2006, Hukum Acara Perdata Indonesia, Liberty, Yogyakarta.
- Sumarsono, Sonny, 2015, Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutedi, Adrian, 2011, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Utomo, Laksanto, 2015, Model Outsource di Indonesia, Media Kampus Indonesia, Jakarta.
- Wayulo, Bambang, 2016, Tentang Penelitian Hukum Dalam Praktek, Sinar Grafika, Jakarta.
- Widagdo, 2012, Kamus Hukum, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.

**Jurnal:**

- Arwini, Luh Putu Sintia dan Anak Agung Ketut Sukranatha, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Kontrak Cleaning Service Pada PT. Bpr Karya Sari Sedana Di Kabupaten Badung,” Kertha Semaya, Vol. 3, No. 1, 2015.
- Atmasari, Ni Nyoman Ayu Anggarina dan Anak Agung Sagung Wiratni Darmadi, “Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja Pada Kantor Advocate & Legal Consultant Aka Law Firm,” Kertha Semaya, Vol. 5, No. 1, 2017.
- Desriwulandari, Ida Ayu dan Dewa Nyoman Rai Asmara Putra, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perkara Demosi Karyawan Kontrak PT. Dewata Seminyak (Studi Kasus Putusan Nomor.03/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn Dps),” Kertha Semaya, Vol. 2, No. 2, 2014.
- Dewi, Luh Putu Ani Sulistiana, I Nyoman Darmadha, dan I Nyoman Mudana, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Money Changer PT. Dinar Artha Kencana di Ubud Bali,” Kertha Semaya, Vol. 1, No. 10, 2016.
- Narita dan Wahyudi Siswanto, “Transparansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Berkeadilan di Lingkungan Perusahaan Sektor Tekstil, Sandang dan Kulit (Sektor TSK) Kabupaten Tangerang,” Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 6, No. 2.

- Putra, A.A Ngurah Ryan Diamanta dan A.A Gede Agung Dharmakusuma, “Perlindungan Hukum Bagi Pengusaha Dan Tenaga Kerja Setelah Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 100/PUU-X/2012 yang Menghapus Masa Kadaluwarsa Hak Menggugat Tenaga Kerja,” *Kertha Semaya*, Vol. 3, No. 1, 2015.
- Putra, I Made Dwi Anugrah, I Made Udiana, dan I Made Dedy Priyanto, “Pelaksanaan Hak-Hak Pekerja Harian Lepas Pada Hotel Bintang Bali Resort,” *Kertha Semaya*, Vol. 7, No. 1, 2018.
- Saputra, I Ketut Alit Adi, I Made Udiana, dan I Ketut Markeling, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Perusahaan Outsourcing CV. Arby Jaya, Nusa Dua, Bali,” *Kertha Semaya*, Vol. 2, No. 3, 2014.
- Saputra, Komang Krisna Hady, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari Ujianti, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja PKWT di PT. Jaya Artha Syandana Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 2, No. 3, 2021.
- Sari, Made Nadya Pradnya, I Made Udiana, dan I Nyoman Mudana, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Villa The Seminyak Oasis,” *Kertha Semaya*, Vol. 2, No. 2, 2014.
- Sembiring, Sentosa, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung.
- Suartini, Sri dan I Made Walesa Putra, “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dibuat Tidak Dengan Bentuk Tertulis,” *Kertha Semaya*, Vol. 2, No. 2, 2014.
- Viani, Putu Vista, “Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *Kertha Semaya*, Vol. 2, No. 5, 2014.

### **Hasil Wawancara:**

Hasil Wawancara dengan Tim Manajemen dan Personalia ID Express Jimbaran

Hasil Wawancara dengan Tim Penasihat Hukum ID Express Jimbaran

Hasil Wawancara dengan Karyawan ID Express Jimbaran

### **Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan.

Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

### **Internet:**

ID Express, Tentang Kami – ID Express, <https://idexpress.com/tentang-kami/>,