

Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Wonokoyo Jaya Corp

Mohammad Hatta¹, Purwono Sungkowo Raharjo², Rosita Candrakirana³

¹ *Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Indonesia.*

E-mail: motta11.mb@student.uns.ac.id

² *Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Indonesia.*

E-mail: purwonosungkowo@staff.uns.ac.id

³ *Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Indonesia.*

E-mail: rositakirana@yahoo.com

Abstract: Problems regarding the rights of workers/labourers who work in a company are still not fully fulfilled, especially for workers with a certain time work agreement system (PKWT). Therefore, the government issued implementing regulations for the Omnibus Law on the Job Creation Law, namely PP No. 35 of 2021 concerning PKWT, outsourcing, working time, work relations and rest time, and termination of employment (PHK) as an effort to realize the welfare of workers. However, in practice, there are still many companies that have not fully fulfilled their workers' rights. Based on this background, a study was compiled entitled "Legal Protection of Work Agreement Workers for a Certain Time at PT. Wonokoyo Jaya Corp." the research method used by the author is empirical normative with data collection techniques using structured interviews with the personnel of PT Wonokoyo Jaya Corp. The results of the study show that the implementation of workers' rights has not been fully fulfilled, namely in the provision of compensation money given to PKWT workers after the contract is completed. Therefore, the government should tighten supervision over companies that have not implemented new policies for the sake of realizing worker welfare and workers must also understand the applicable policies so that companies cannot be deceived and companies provide socialisation to the community.

Keywords: Employment Agreement, Legal Protection, PKWT.

Abstrak: Permasalahan mengenai hak-hak bagi pekerja/buruh yang bekerja di suatu perusahaan masih belum sepenuhnya terpenuhi terutama pekerja dengan system Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan Peraturan pelaksana Undang-undang Cipta Kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai upaya mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi hak-hak pekerjanya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka disusun penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Wonokoyo Jaya Corp.” metode penelitian yang digunakan penulis yaitu dengan normatif empiris dengan Teknik pengumpulan data dengan wawancara secara terstruktur terhadap pihak personalia PT Wonokoyo Jaya Corp. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan hak-hak pekerja belum sepenuhnya terpenuhi yaitu pada pemberian uang kompensasi yang diberikan kepada pekerja PKWT setelah kontraknya selesai. Oleh karena itu sudah semestinya pemerintah memperketat dalam pengawasan perusahaan yang belum menerapkan kebijakan baru demi terwujudnya kesejahteraan pekerja serta para pekerja pun harus mengerti mengenai kebijakan yang berlaku sehingga tidak dapat dibohongi pihak perusahaan dan perusahaan memberikan sosialisasi kepada masyarakat.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja, PKWT.

A. Pendahuluan

Pekerja adalah nilai utama dalam mewujudkan pembangunan masyarakat Pancasila dan juga sebagai pelaku utama perekonomian yang ingin berkembang. Tujuan terpenting dari pengembangan masyarakat merupakan kesejahteraan rakyat, termasuk pekerja. Hak-hak pekerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin, tugasnya diatur dan kegiatannya dikembangkan. Sesuai dengan peran dan status ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerja, dan berpartisipasi dalam pembangunan untuk meningkatkan perlindungan pekerja dan keluarganya secara bermartabat. Oleh karena itu, sangat penting untuk melindungi pekerja/buruh, menjamin hak dasar pekerja/karyawan dan menjamin kesempatan kerja dan perlakuan yang tidak diskriminatif, mewujudkan

kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Pengertian perlindungan hukum menurut para ahli sebagai berikut:

1. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum merupakan cara untuk melindungi kepentingan seseorang dengan upaya mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.²
2. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dipegang oleh subyek hukum dengan berlandaskan ketentuan hukum dari yang berwenang.³
3. Menurut Soerjono Soekanto perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁴
4. Menurut CST Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran

¹ Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 6.

² Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain Hukum Di Indonesia* (Jakarta: Kompas, 2003).

³ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).

⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1984), 133.

maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁵

Perlindungan hukum yang sesuai bagi pekerja tersebut haruslah diperhatikan bukan hanya dari sisi pemerintah tetapi juga dari sisi pengusaha, pemberi kerja, atau perusahaan yang menyediakan pekerjaan. Sebagai wujud kesejahteraan dan pembangunan manusia, maka perlu diatur sendiri hubungan antara pekerja dan pengusaha, terutama hak dan kewajibannya, guna mencapai kehidupan yang sejahtera.⁶ Perlindungan sosial hakekatnya ialah perlindungan pekerja, yang bertujuan untuk menghormati pekerja dan martabat kemanusiaannya, serta melindungi status hukumnya, agar mereka diperlakukan sebagai manusia dengan segala martabat dan nilai kemanusiaannya.⁷

Pekerja Indonesia mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea ke-4 yang berbunyi "... melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial..." selain itu jaminan perlindungan hukum bagi pekerja juga tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi " Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Berdasarkan Ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan.

⁵ Christine S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989).

⁶ Taufiq Yulianto, "Hukum Sebagai Sarana Untuk Melindungi Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Industrial," *ORBITH* 8, no. 2 (2012).

⁷ Apri Amalia et al., "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian," *USU Law Journal* 5, no. 1 (2017).

Dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang masing-masing pasalnya menjelaskan bahwa Pasal 5 berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Selain itu dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di depan hukum”. Serta Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Denganyang sudah dijelaskan dalam dasar hukum tersebut menunjukkan bahwa negara wajib memberikan fasilitas warga negaranya agar mendapatkan pekerjaan yang adil dan layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan agar terwujudnya kewajiban negara tersebut.⁸

Hubungan kerja tercipta karena adanya kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan dicapai setelah kedua belah pihak membahas/menegosiasikan tugas dan berdasarkan keinginan kedua belah pihak. Kontrak tersebut kemudian menetapkan hak dan kewajiban antara kedua pihak yang mengadakannya. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terbentuknya suatu kontrak kerja, yang pada akhirnya bermuara pada suatu hubungan kerja.⁹ Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 1 angka 9,

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

⁹ Ariyanto, “Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Hotel Andalucia Di Kota Jayapura,” *Jurnal Legal Pluralism* 5, no. 1 (2015).

Perjanjian Kerja merupakan perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Seiring berjalannya waktu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami berbagai perubahan disebabkan karena adanya beberapa keputusan mahkamah konstitusi yang menganulir beberapa pasal yang tercantum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyingkapi hal tersebut dengan pertimbangan dalam upaya memenuhi hak-hak sipil atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang diharapkan dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang sebesar-besarnya dalam menghadapi tuntutan persaingan yang semakin ketat dalam globalisasi ekonomi dan dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja atas inisiatif pemerintah lahirilah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu kontrak kerja dibuat waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam pelaksanaannya, banyak perusahaan lebih memilih sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT dalam merekrut pekerjanya. Karena menurut pengusaha PKWT lebih efektif dan efisien. Pengusaha biasanya ingin mendapat untung besar dengan biaya rendah. Banyak pengusaha di Indonesia tidak mempekerjakan karyawan tetap dan lebih memilih pekerja kontrak karena dengan cara ini pengusaha tidak perlu membayar tunjangan kesehatan, bonus tenaga kerja, dan lain-lain. Meskipun terjadi perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta kerja, seperti pemberian kompensasi pada pekerja PKWT yang kontraknya habis, ketentuan ini terus disalahgunakan oleh banyak perusahaan.¹⁰

¹⁰ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022).

Implementasi pelaksanaan yang tidak seimbang ternyata memiliki nilai-nilai yang sangat memberi dampak pada perjanjian kerja waktu tertentu, realita yang terjadi dewasa ini memberikan gambaran dengan jelas jika kedudukan majikan/pemberi kerja dan buruh/pekerja hampir tidak pernah seimbang dan sama. Adakalanya majikan atau dalam hal ini pemberi kerja/pengusaha lebih kuat daripada buruh/pekerja sehingga dalam hal ini buruh/pekerja masuk pada kategori yang sangat lemah. Hal ini berbanding terbalik jika buruh/pekerja mempunyai pengabdian profesional dan loyalitas tinggi, maka kedudukannya menjadi kuat dibandingkan pemberi kerja/pengusaha untuk mendapatkan upah atau gaji.¹¹

Terkait permasalahan PKWT tersebut pemerintah mengeluarkan Peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, hubungan kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kontrak (PKWT) hanya dibatas selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun. Ekstensi ini hanya dapat dilakukan sekali. Jika perpanjangan baru diinginkan, pekerja atau karyawan harus diterima ke dalam hubungan kerja permanen. Hal ini diatur dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tentu saja, pekerja mendapatkan manfaat dari ini. Karena pekerjaan sebagai pekerja tetap jauh lebih terjamin atau terjamin pekerjaannya daripada pekerjaan sementara. Selain itu, biasanya ada fasilitas tertentu yang hanya bisa digunakan oleh karyawan biasa. Masalahnya, kewajiban pembaharuan itu kini rupanya sudah dibatalkan. Tidak ada pasal tentang pembatasan pekerjaan sementara dalam UU Cipta Kerja. Agar pekerja tidak tetap dapat terus bekerja pada saat Pasal 59 (4) dicabut tanpa wajib dipekerjakan secara tetap. Pertanyaan ini tentu akan menjadi

¹¹ Rahadiyan Purba, M. Zamroni, and Fajar Rachmad Dwi Miarsa, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Indopicri," *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (2020).

perdebatan di kalangan ilmuwan dan praktisi. Seperti yang kita ketahui, perlindungan karyawan di Indonesia masih sangat rendah. Bisa jadi hal ini menimbulkan eksploitasi buruh di daerah.

Selain itu, PP 35 Tahun 2021 juga mengatur tentang uang ganti rugi. Pasal 14 menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar ganti rugi kepada pekerja yang dipekerjakan berdasarkan PKWT. Reward terjadi pada akhir PKWT. Kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah bekerja terus menerus selama minimal satu bulan. Kompensasi tersebut berlaku untuk setiap hubungan kerja menurut PKWT. Terkait permasalahan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT tersebut terjadi pada PT Wonokoyo Jaya Corp dalam hal ini mengenai permasalahan jenis pekerjaan yang belum sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lebih lanjut akan di jelaskan dalam pembahasan.

Penelitian mengenai perlindungan PKWT ini juga telah banyak dilakukan seperti contohnya, penelitian yang dilakukan oleh Okky Mahendra Irvan dengan judul Tinjauan yuridis perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT So Good Food Boyolali. Penelitian ini mengkaji dan menjawab permasalahan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT So Good Food Boyolali tentang jenis pekerjaan yang menjadi objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selain itu, mengkaji juga mengenai hak-hak yang diperoleh oleh pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT So Good Food Boyolali. Selain itu ada penelitian dari Anggar Wijayanti dengan judul Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lorin Solo Hotel. Penelitian ini untuk mengetahui pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lorin Solo Hotel, yaitu jenis pekerjaan yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perlindungan dalam pemenuhan hak-hak pekerja di Lorin Solo Hotel. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu banyak digunakan oleh pengusaha atau perusahaan

karena dianggap sangat efisien dalam menjalankan operasional perusahaan dan dapat meminimalisir pengeluaran perusahaan

B. Metode

Jenis penelitian dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif empiris. Dalam penelitian ini, peraturan perundang-undangan sebagai suatu aturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dikaji secara normatif dan penerapan peristiwanya yang sudah sesuai atau belum sesuai terhadap peraturan perundang-undangan dikaji secara langsung. Sifat penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif yang merupakan suatu penelitian yang mempelajari masalah yang terjadi dalam masyarakat, menghimpun fakta, dan memberikan gambaran secara menyeluruh,¹² dan ditujukan untuk dapat memecahkan isu hukum mengenai pertanyaan atas apakah di PT. Wonokoyo Jaya Corp sudah memenuhi hak-hak pekerja sistem PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini, yaitu, pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) guna mengkaji bagaimana sebuah perusahaan dalam memenuhi hak tenaga kerja system PKWT berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 dan pendekatan kasus (*case approach*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah menggunakan metode wawancara terstruktur dengan pihak Personalia di PT Wonokoyo Jaya Corp dan salah satu pekerja PT Wonokoyo Jaya Corp guna menunjang penelitian hukum ini. Penulis juga melakukan studi kepustakaan dengan cara mencari dan mengumpulkan peraturan perundang- undangan, buku-buku, jurnal hukum nasional, dan artikel hukum.

¹² Ani Purwati, *Metode Penelitian Hukum Teori Dan Praktek* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020).

C. Perlindungan Hukum Pekerja Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Wonokoyo Jaya Corp

Perlindungan pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/karyawan dan kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya, dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha. Menurut Hanifah Ida, perlindungan pekerja memiliki tujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis dan tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹³ Dalam melaksanakan perlindungan hukum pekerja sistem perjanjian kerja waktu tertentu ini melandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 dengan berlandaskan Pancasila. Dengan demikian penulis membagi bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja sistem PKWT di PT. Wonokoyo Jaya Corp menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Upah dan Tunjangan

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pemberian upah dilarang dibawah upah minimum yang berlaku, hal tersebut diatur dalam Pasal 88A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa perusahaan wajib memberikan upah kepada

¹³ Ida, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Medan: Pustaka Prima, 2020).

karyawannya sesuai dengan kesepakatan dan tidak lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP).

Sistem pengupahan pekerja sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Wonokoyo Jaya Corp menggunakan sistem upah bulanan dan besaran jumlah upah yang diberikan pun tidak lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten Pasuruan sebesar Rp. 4.365.133 sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/KPTS/013/2021 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2022 serta bergantung pada jabatan pekerja dan tertera dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sudah disepakati oleh pengusaha dan pekerja serta ditetapkan oleh Surat Keputusan Direksi. Sistem pengupahan telah ditetapkan oleh perusahaan dan secara periodik pihak pertama mengadakan evaluasi kepada pihak kedua atas pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam jabatannya, termasuk diantaranya prestasi kerja, pencapaian target yang ditetapkan, dan lain-lain, sesuai yang dijelaskan oleh Bapak Ismail sebagai Wakil ketua bagian personalia.

Tertera dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa selain upah pekerja mendapatkan tunjangan atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Tunjangan yang diberikan PT. Wonokoyo Jaya Corp dibagi beberapa sebagai berikut:

- a. Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) yang diberikan kepada pekerja yang sudah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan sesuai dengan hari raya agama yang dianut oleh pekerja tersebut. Besaran THR yang diberikan perusahaan sebesar jumlah upah selama 1 (satu) bulan. Untuk pekerja yang bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan. Juga tetap mendapatkan THR secara proporsional sesuai masa kerjanya dibagi 12 dan dikalikan besar upah perbulannya.
- b. Tunjangan makan yang diberikan PT. wonokoyo Jaya Corp kepada pekerjanya yaitu dengan hitungan tidak pasti dikarenakan diberikan fasilitas mengambil makanan sendiri yang sudah disiapkan di kantin pabrik sehingga pekerja tinggal mengambil makanannya sendiri.

- c. Tunjangan transportasi diberikan kepada pekerja yang membutuhkan fasilitas kendaraan untuk menjalankan tugas perusahaan.

2. Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Cuti

Sistem waktu kerja PT Wonokoyo Jaya Corp menggunakan sistem waktu kerja tujuh jam satu hari dan empat puluh jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu. Dengan pembagian waktu kerja hari Senin sampai dengan hari Sabtu mulai pukul 08.00 WIB dan selesai pada pukul 16.00 WIB dengan waktu istirahat 1 (satu) jam pada pukul 12.00 – 13.00 WIB. Waktu istirahat tidak termasuk dalam waktu kerja sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perusahaan harus memberikan waktu istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah pekerja melakukan pekerjaan terus menerus selama 4 jam dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha wajib memberikan waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu sesuai dengan Pasal 22 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021.

Selain perusahaan wajib memberikan waktu istirahat, perusahaan juga wajib memberikan cuti kepada pekerja, dijelaskan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 bahwa perusahaan wajib memberikan cuti tahunan sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus. Selain cuti wajib bagi para pekerja, PT. Wonokoyo Jaya Corp juga memberikan cuti hamil bagi pekerja perempuannya yaitu diberikan waktu istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan dan bagi pekerja perempuannya yang merasakan sakit dalam masa haid dan harus memberitahukan kepada pengusaha sehingga pekerja tersebut tidak wajib kerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 81 dan 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian dilihat dari Pemberian Waktu kerja, waktu istirahat, dan cuti di PT. Wonokoyo Jaya Corp yang tertera diatas sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

K3 atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan upaya kerja sama, saling pengertian serta partisipasi dari pengusaha dan pekerja dalam perusahaan untuk menjalankan tugas dan kewajiban dalam bidang keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, PT. Wonokoyo Jaya Corp, memberikan fasilitas berupa alat-alat keselamatan kerja yang dikenal sebagai Alat Pelindung Diri (selanjutnya disebut APD). Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor PER.08/MEN/VII/2010 Tentang Alat Pelindung Diri bahwa Alat Pelindung Diri adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan sebagai melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi Sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. APD harus sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI), APD meliputi pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung telinga, pelindung pernapasan beserta perlengkapannya, pelindung tangan dan/atau pelindung kaki, selain perlengkapan pokok tersebut pakai pelindung, alat pelindung jatuh perorangan dan/atau pelampung juga termasuk APD. PT. Wonokoyo menyediakan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja diantaranya seperti sarung tangan safety, ear plug, masker, kacamata pelindung, helm, rompi, sepatu bot, dan lain-lain sesuai dengan kebutuhan pekerja dan demi keselamatan pekerja.

4. Jaminan Sosial

Para pekerja diwajibkan memperoleh jaminan sosial, hal tersebut diatur dalam pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 bahwa Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial. Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun

2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 bahwa Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial dalam menjamin semua rakyat supaya dapat memenuhi kebutuhan dasar kehidupannya. Jaminan sosial dilaksanakan oleh badan hukum yang disebut Badan Penyelenggaraan Jaminan sosial atau yang selanjutnya disebut BPJS.

BPJS menurut Undang-Undang No 24 tahun 2011 dibagi menjadi dua yaitu BPJS Kesehatan yang memiliki program Jaminan Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki beberapa program yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja,
- b. Jaminan Hari Tua,
- c. Jaminan Pensiun
- d. Jaminan Kematian.

Dalam pelaksanaan jaminan sosial di PT. Wonokoyo Jaya Corp, semua pekerja mendapatkan semua program jaminan sosial BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, hal tersebut dijelaskan oleh Pak Ismail sebagai Wakil bidang Personalia walaupun pekerja tersebut merupakan PKWT hal tersebut disamaratakan sehingga semua pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena semua haknya dipenuhi perusahaan. Dengan demikian dilihat dari Pelaksanaan Jaminan Sosial di PT. Wonokoyo Jaya Corp yang tertera diatas sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku

D. Pelaksanaan Pemberian Uang Kompensasi Terhadap Pekerja Sistem PKWT Pada PT. Wonokoyo Jaya Corp

Berdasarkan KBBi kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang (*natura*), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Selain itu Kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan¹⁴ Kompensasi dapat menjadi suatu motivasi bagi seorang pekerja untuk berusaha memberikan hasil

¹⁴ Ardana et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu Pustaka, 2012).

kerja yang baik dan untuk meningkatkan kinerjanya jika kompensasi yang diberi oleh perusahaan bisa tepat sasaran dan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerja.¹⁵ Pemberian uang kompensasi sebelumnya belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan peraturan terdahulu dan sekarang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021. Dijelaskan dalam pasal 61 A bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh dan disesuaikan dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Dalam peraturan turunan UU Cipta Kerja yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tetap, Subkontrak, Jam Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 15 menyebutkan bahwa dalam hal satu para pihak Apabila hubungan kerja berakhir sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam PKWT atau pekerjaan yang ditentukan dalam PKWT berakhir sebelum waktu yang ditentukan dalam PKWT, pemberi kerja wajib membayar ganti rugi. Kompensasi diberikan kepada pegawai yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Jika PKWT diperpanjang, maka pembayaran ganti rugi dilakukan pada akhir jangka waktu PKWT; sebelum perpanjangan dan untuk perpanjangan PKWT, pembayaran ganti rugi berikutnya akan diberikan setelah berakhirnya atau setelah perpanjangan jangka waktu PKWT. Kompensasi juga tidak dapat dibayarkan kepada pekerja asing. Dalam hal PKWT yang didasarkan pada pelaksanaan suatu kegiatan tertentu, tunjangan kompensasi dibayarkan setelah berakhirnya jangka waktu perpanjangan PKWT. Misalnya, jangka waktu PKWT 3 (tiga) tahun, tetapi pekerjaannya belum selesai, sehingga harus

¹⁵ Samudra et al., "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Pekerja PT Bank Jatim Cabang Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (2014).

diperpanjang 2 (dua) tahun lagi. Dengan demikian, santunan PKWT dibayarkan pada tahun kelima atau pada akhir masa perpanjangan. Apabila PKWT berakhir sebelum waktunya maka pemberi kerja juga wajib memberikan uang kompensasi secara proporsional berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah diselesaikan oleh pekerja tersebut.¹⁶

Dalam pelaksanaannya, pemberian uang kompensasi terhadap pekerja sistem PKWT pada PT. Wonokoyo Jaya Corp belum diterapkan dijelaskan oleh Bapak Ismail selaku wakil bidang personalia bahwa pemberian kompensasi di PT Wonokoyo belum diterapkan hal ini dikarenakan kebanyakan dari pekerja PKWT yang ada di PT Wonokoyo Jaya Corp setelah menjadi pekerja PKWT langsung menjadi PKWT dengan mekanisme ketentuan kontrak bekerja yaitu 3 (tiga) bulan pertama penerimaan awal lalu dilakukan evaluasi jika lulus tahap tersebut maka lanjut kontrak pertama selama 6 (enam) bulan dan dilanjutkan lagi kontrak kedua selama 6 (enam) bulan juga. Jika lulus dalam tahap tersebut serta semua persyaratan memenuhi maka dengan surat keputusan atasan, pekerja tersebut ditetapkan menjadi pegawai tetap. Selain itu pada PT. wonokoyo Jaya Corp tidak menerima PKWT borongan sehingga hanya menerima perorangan dan yang sedang dibutuhkan. Karena kebanyakan PKWT dilanjutkan menjadi PKWT maka permasalahan pemberian uang kompensasi ini tidak menjadi masalah dan tidak ada kasus atau tuntutan dari para pekerja/buruh PT. Wonokoyo Jaya Corp yang keberatan karena mereka langsung mendapatkan pekerjaan tetap tidak hanya sebatas uang kompensasi yang diberikan setelah kontrak habis. Permasalahan tersebut sebenarnya sebuah terobosan dari pihak pengusaha untuk mekanisme dalam penerimaan pekerja baru yang lebih berkualitas dan berpengalaman sehingga tidak asal dalam memilih pekerja baru.

¹⁶ Louvita Achmad S, Dhoni Marten, and Mardi Chandra, "Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *Salam: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 8, no. 5 (2021), <https://doi.org/https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i6.23300>.

E. Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi pekerja, terutama yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Wonokoyo Jaya Corp, masih belum sepenuhnya memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan hak-hak pekerja belum sepenuhnya terpenuhi, khususnya dalam pemberian uang kompensasi setelah kontrak selesai. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi banyak perusahaan masih belum mengadopsi kebijakan baru. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah lebih lanjut, dan disarankan agar pemerintah memperketat pengawasan terhadap perusahaan yang belum menerapkan kebijakan baru. Pekerja juga harus memahami kebijakan yang berlaku untuk menghindari penipuan oleh perusahaan, dan perusahaan harus memberikan sosialisasi yang memadai kepada masyarakat. Dengan demikian, kerja sama antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja diperlukan untuk memastikan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja, serta meningkatkan kesadaran akan kebijakan yang berlaku dalam masyarakat.

References

- Amalia, Apri, B Ginting, A Agusmidah, and Y Yefrizawati. "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian." *USU Law Journal* 5, no. 1 (2017).
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu Pustaka, 2012.
- Ariyanto. "Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Hotel Andalucia Di Kota Jayapura." *Jurnal Legal Pluralism* 5, no. 1 (2015).
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Ida. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima, 2020.

- Lestari, Diah Puji. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022).
- Purba, Rahadiyan, M. Zamroni, and Fajar Rachmad Dwi Miarsa. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Indopicri." *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (2020).
- Purwati, Ani. *Metode Penelitian Hukum Teori Dan Praktek*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020.
- Rahardjo, Satjipto. *Sisi-Sisi Lain Hukum Di Indonesia*. Jakarta: Kompas, 2003.
- S.T. Kansil, Christine. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- S, Louvita Achmad, Dhoni Marten, and Mardi Chandra. "Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *Salam: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 8, no. 5 (2021). <https://doi.org/https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i6.23300>.
- Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, and M. Djudi Mukzam. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Pekerja PT Bank Jatim Cabang Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (2014).
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1984.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Wijaya, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Yulianto, Taufiq. "Hukum Sebagai Sarana Untuk Melindungi Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Industrial." *ORBITH* 8, no. 2 (2012).