

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DENGAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI PT. SII CIKARANG

Nurhayani, Rizka Amelia Azis, Elok Hikmawati,
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara Nomor 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat - 11510
nurhayani@esaunggul.ac.id

Abstract

The increase in the use of workers with a Specific Time Work Agreement (PKWT) system is often driven by the weak position of workers and high unemployment rates. Workers have no other choice but to work with PKWT status even though the work agreed upon is actually permanent. Meanwhile, from the company side, the use of PKWT workers is considered more profitable because there are not so many rights that must be fulfilled for workers with PKWT status. In practice, PKWT workers are usually given lower wages and facilities compared to workers with PKWTT status. PT. SII, as a company engaged in the development and manufacture of electronic goods, also employs PKWT workers based on fulfilling certain order targets. Protection of the welfare of PKWT workers at PT. SII Cikarang is in accordance with the Employment Law as regulated in the PKB. Dispute resolution also prioritizes consensus deliberation through bipartite institutions.

Keywords: *protection, labor, specific time work agreement*

Abstrak

Peningkatan penggunaan pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seringkali didorong adanya posisi pekerja yang lemah dan tingkat pengangguran yang tinggi. Pekerja tidak mempunyai pilihan lain selain bekerja dengan status PKWT meskipun pekerjaan yang diperjanjikan tersebut sebenarnya adalah bersifat tetap. Sementara dari sisi perusahaan, penggunaan pekerja PKWT dianggap lebih menguntungkan karena hak-hak yang harus dipenuhi bagi pekerja dengan status PKWT tidak begitu banyak. Pada prakteknya pekerja PKWT biasanya diberikan upah dan fasilitas yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja dengan status PKWTT. PT. SII sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan dan pembuatan barang elektronik juga mempekerjakan pekerja PKWT yang didasarkan pada pemenuhan target pesanan tertentu. Perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja PKWT di PT. SII Cikarang telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam PKB. Penyelesaian sengketa juga lebih mengutamakan musyawarah mufakat melalui lembaga bipartit.

Kata Kunci: Perlindungan, tenaga kerja, perjanjian kerja waktu tertentu

Pendahuluan

Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Tenaga kerja berperan sebagai motor penggerak, partner kerja serta aset bagi perusahaan untuk menghasilkan produk bermutu dan mencapai tujuan bisnis perusahaan. Jumlah tenaga kerja di Indonesia berdasarkan data kementerian tenaga kerja tahun 2023 mencapai 140 juta orang, ini merupakan jumlah yang sangat besar.

Lahirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak yaitu

melahirkan hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". Dengan demikian perjanjian kerja merupakan suatu ikatan yang harus dipenuhi oleh para pihak.

Berdasarkan waktu berlakunya, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pekerja/buruh yang dipekerjakan dengan status PKWT biasanya disebut sebagai pekerja/buruh kontrak, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) disebut dengan pekerja/buruh tetap.

Peningkatan penggunaan pekerja dengan status PKWT didorong dengan adanya posisi pekerja yang lemah dan tingkat pengangguran yang tinggi. Pekerja tidak mempunyai pilihan lain selain bekerja dengan status PKWT meskipun pekerjaan yang diperjanjikan tersebut sebenarnya adalah bersifat tetap. Dari sisi perusahaan, penggunaan pekerja PKWT dianggap lebih menguntungkan karena hak-hak yang harus dipenuhi bagi pekerja dengan status PKWT tidak begitu banyak seperti hak-hak pekerja dengan status PKWTT. Pekerja dengan status PKWT tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Selain itu, pada prakteknya pekerja dengan status PKWT biasanya diberikan upah dan fasilitas yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja dengan status PKWTT.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (4) dapat diadakan untuk jangka waktu maksimal dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sehingga total jangka waktu yang dimungkinkan dalam suatu PKWT adalah selama tiga tahun. Jangka waktu itupun dapat terjadi dengan batas waktu yang lebih panjang apabila pengusaha menerapkan sistem pembaharuan perjanjian kerja, di mana untuk pembaharuan PKWT dapat dilakukan satu kali untuk waktu paling lama dua tahun, dengan ketentuan pembaharuan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya PKWT yang pertama. Artinya apabila pengusaha menerapkan sistem pembaharuan, maka waktu maksimal yang dapat dilaksanakan untuk PKWT adalah selama empat tahun. Jika jangka waktu maksimal tiga tahun telah dilakukan

maka pekerja/buruh akan berubah statusnya menjadi PKWTT yang tidak ada batas waktunya. Sedangkan dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya PKWT ditentukan dalam perjanjian kerja, artinya didasarkan atas kesepakatan para pihak. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, pengaturan mengenai PKWT dibedakan menjadi tiga yaitu PKWT berdasarkan jangka waktu, PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dan PKWT terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Untuk PKWT berdasarkan jangka waktu yang terdiri dari pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dapat dilaksanakan untuk paling lama lima tahun. Untuk PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang terdiri dari pekerjaan yang sekali selesai dan pekerjaan yang sementara sifatnya, dapat dilaksanakan dengan jangka waktu yang didasarkan atas kesepakatan para pihak. Sedangkan untuk PKWT terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian dengan jangka waktu maksimal tidak boleh melebihi tiga bulan berturut-turut. PKWT jenis terakhir ini dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran atau biasa disebut pekerja harian.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang dilaksanakan berdasarkan pada kesepakatan para pihak

dapat dilakukan perpanjangan apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum diselesaikan sampai batas waktu selesainya pekerjaan. Hal ini tentunya berpotensi menimbulkan terjadinya PKWT yang dapat diperpanjang secara terus menerus dan akan sangat merugikan pekerja. Seharusnya PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dengan jangka waktu yang benar-benar tertentu tanpa membuka potensi untuk terjadinya perpanjangan yang terus menerus karena ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah melainkan hanya uang kompensasi yang komponennya terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Saat ini untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dengan status PKWT, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur secara rinci mengenai hak pekerja dengan status PKWT yaitu hak untuk mendapatkan upah, waktu istirahat, cuti, dan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan.

PT. SII sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan dan pembuatan barang elektronik berupa televisi juga mempekerjakan pekerja dengan status PKWT. Pelaksanaan PKWT di PT. SII didasarkan pada pemenuhan target pesanan tertentu. Hal ini mengacu pada Pasal 7 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada kondisi tertentu.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan yang akan menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja dengan status PKWT di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan bagi pekerja PKWT di PT. SII Cikarang?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja dengan status PKWT di PT. SII berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa ketenagakerjaan bagi pekerja PKWT di PT. SII Cikarang).

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pekerja PKWT berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris, yaitu suatu penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif-empiris berupa produk perilaku hukum dengan produk kajian berupa pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian dilakukan di PT. SII Cikarang. Pelaksanaan penelitian mulai bulan Maret sampai dengan bulan Desember Tahun 2023.

Metode pengumpulan atau pengumpulan sumber bahan hukum pada penelitian yang dilaksanakan yaitu dengan memanfaatkan *library research* (studi kepustakaan) dan menyelenggarakan penelitian ke lapangan secara langsung. Data kepustakaan merupakan data yang telah melalui proses dokumentasi, maka pencarian data kepustakaan tidak wajib dilaksanakan dengan terjun ke lapangan.

Data sekunder yang terkait akan dikumpulkan untuk menemukan kebenaran korelasi, yaitu menentukan aturan hukum yang sudah ada apakah telah sesuai dengan norma hukum, apakah norma yang berupa perintah atau larangan tersebut sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan (*act*) seseorang sudah sesuai dengan norma hukum (bukan hanya pada aturan hukumnya) atau prinsip hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini adalah teknik studi dokumen atau studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan merupakan alat pengumpulan bahan hukum dengan menggunakan bahan hukum tertulis. Teknik bertujuan untuk mendapatkan landasan teori

dengan cara mengkaji, mempelajari, dan memberi catatan terhadap buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, arsip, dan hasil penelitian lainnya (Peter Mahmud Marzuki, 2014: 237).

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, yakni sebuah metodologi pendekatan yang dimanfaatkan guna menjabarkan berbagai fakta dengan lebih luas berlandaskan karakteristik ilmiah dari kelompok atau individu dalam mengungkapkan dan memahami sebuah fenomena. Selanjutnya, dalam teknik analisis penulis akan menulisnya dalam bentuk deskriptif, sehingga nantinya akan ditarik kesimpulan dari hasil penulisan tersebut. Teknik analisis deskriptif kualitatif dimanfaatkan guna memperoleh gambaran yang lengkap tentang kaitan antara berbagai kebutuhan dan berbagai nilai-nilai yang dipercayai serta diikuti oleh hukum yang dimaksud.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan selanjutnya dilakukan penyesuaian guna memperoleh akurasi data sehingga didapatkan hasil penelitian yang lengkap

Hasil dan Pembahasan

Perlindungan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Dengan Status PKWT di PT. SII Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Kesejahteraan karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja dan keberhasilan karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah konsep yang mengacu pada kesehatan dan kebahagiaan karyawan secara keseluruhan yang mencakup kesehatan fisik, mental, emosional, serta keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Beberapa alasan pentingnya kesejahteraan karyawan yaitu karyawan yang bahagia dan sehat akan lebih produktif karena ketika karyawan dalam kondisi fisik dan mental yang baik, mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi ditempat kerja. Hal ini tentu dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi sehingga secara tidak langsung akan menghasilkan laba dan pertumbuhan yang lebih tinggi bagi perusahaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk pemenuhan hak yang dilindungi oleh negara sebagaimana diatur pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Perlindungan terhadap pekerja juga diberikan oleh negara pada Pasal 29D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam hukum ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian khusus, hal ini dapat terlihat dalam beberapa pasal antara lain:

1. Salah satu tujuan Pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan

memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri (Pasal 31).

7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1).
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1).
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1).

Undang-Undang Cipta Kerja mengatur hak-hak pekerja dengan status PKWT sebagai berikut:

1. Upah

Penetapan upah pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja diserahkan kepada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha serta undang-undang yang berlaku. Hal ini dinyatakan dalam Bab Ketenagakerjaan Pasal 81 Point 25 Penambahan Pasal 88 A, sebagai berikut:

1. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
2. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut dibatal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Mengenai upah, secara normatif pemerintah tidak menentukan besaran upah atau gaji bagi karyawan PKWT. Namun, jika merujuk pada peraturan perundang-undangan upah minimum sendiri telah diatur dalam Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36

Tahun 2021 tentang Pengupahan. Penetapan upah minimum berlaku untuk semua pekerja baik PKWT maupun PKWTT yang berpedoman pada struktur dan skala upah.

Menyangkut penetapan upah minimum, dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 81 angka 28 untuk penambahan Pasal 88C tentang Ketenagakerjaan point 25, yang menyatakan bahwa:

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi;
- 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu;
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi ketenagakerjaan;
- 4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah dan inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

Pengupahan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. SII tahun 2023-2024 merupakan pendapatan pekerja terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap yang diterima setiap bulan. Upah akan mengalami kenaikan pada awal tahun buku dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan kondisi keuangan perusahaan yang akan dimusyawarahkan dengan Serikat Pekerja atau menyesuaikan Upah Minimum Kabupaten perusahaan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur. Pekerja yang diminta bekerja diluar ketentuan jam kerja (lembur) juga berhak atas upah kerja lembur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disamping upah pokok PT. SII juga memberikan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan transportasi, dan tunjangan perumahan. Sedangkan tunjangan tidak tetap terdiri dari tunjangan kehadiran, tunjangan shift, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keahlian, dan tunjangan masa kerja.

PT. SII yang berlokasi di Cikarang masuk ke dalam wilayah Kabupaten Bekasi memiliki UMK sebesar Rp. 5.219.263,- (lima

juta dua ratus sembilan belas ribu dua ratus enam puluh tiga rupiah). Upah ini mengalami kenaikan sebesar Rp. 81.688,- (delapan puluh satu ribu enam ratus delapan puluh delapan rupiah) dari tahun sebelumnya. Selain upah minimum, pekerja dengan status PKWT yang bekerja melebihi ketentuan jam kerja juga berhak atas upah kerja lembur.

2. Cuti

Pekerja dengan status PKWT yang telah bekerja selama 12 (dua belas bulan) secara terus menerus berhak memperoleh cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari. Namun, terdapat beberapa perbedaan hak cuti antara pekerja dengan status PKWT dan PKWTT. Jenis cuti yang bisa diperoleh karyawan dengan status PKWT adalah cuti tahunan, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, cuti sakit, cuti haid, dan cuti berkebun. Ketentuan cuti ini juga berlaku di PT. SII sebagaimana diatur dalam Pasal 26 Perjanjian Kerja Bersama PT. SII.

3. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya (THR) adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. Pada dasarnya THR merupakan hak bagi semua pekerja baik pekerja dengan status PKWT maupun PKWTT yang telah mempunyai masa kerja minimal satu bulan secara terus menerus. Dengan demikian pekerja dengan status PKWT berhak menerima THR sesuai perhitungan masa kerja. Ketentuan THR ini di PT. SII juga diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu pada Pasal 44.

4. Hak atas kontrak yang tidak diperpanjang

Pada dasarnya kontrak PKWT berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dapat diperpanjang. Dalam hal PKWT berdasarkan jangka waktunya akan berakhir tetapi pekerjaan belum selesai, perpanjangan PKWT dapat dilakukan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan bersama pengusaha dan pekerja dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari

lima tahun. Sementara apabila PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu belum dapat selesai sesuai yang diperjanjikan, maka jangka waktu PKWT dapat diperpanjang sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

Jika kontrak PKWT tidak diperpanjang, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja pada saat berakhirnya PKWT. Namun, uang kompensasi ini baru diberikan bagi pekerja dengan masa kerja minimal satu bulan secara terus menerus. Jika PKWT diperpanjang, uang kompensasi baru diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan. Uang kompensasi berikutnya baru diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir. Jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pengusaha tetap wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan.

Uang kompensasi yang diberikan kepada pekerja PKWT yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus adalah sebesar satu bulan upah. PKWT selama satu bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan akan dihitung secara proporsional. PKWT selama lebih dari 12 bulan secara proporsional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Zainal Asikin, perlindungan terhadap tenaga kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk penghasilan/upah yang cukup. Hal ini termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan dalam berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk keselamatan kerja dan juga keamanan saat bekerja.

Sementara menurut Imam Soepomo yang dilengkapi oleh Abdullah Sulaiman menyatakan bahwa bentuk pola perlindungan perburuhan meliputi antara lain:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan berupa syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhanyang diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
2. Perlindungan keselamatan kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
3. Perlindungan kesehatan kerja, perlindungan ini akibat hasil teknologi industri dan non industri lainnya karena kadang kala terjadi perlakuan semena-mena dari majikan kepada buruhnya terhadap beban kerja buruh.
4. Perlindungan hubungan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.
5. Perlindungan kepastian hukum berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah dan larangan.

Perjanjian Kerja Bersama PT. SII mengatur tentang perlindungan kesehatan kerja meliputi pemeriksaan kesehatan yang dilakukan secara berkala setiap satu tahun serta jaminan pemeliharaan kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan asuransi kesehatan yang meliputi rawat jalan, rawat inap, pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan, penunjang diagnostik, perawatan gigi dan mata, pelayanan gawat darurat.

Pekerja juga diberi kebebasan dalam berserikat serta berorganisasi dengan membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja. Dispensasi untuk keperluan serikat kerja juga diberikan yaitu

untuk menghadiri persidangan, rapat-rapat, seminar, pendidikan dan pelatihan, serta konsultasi dengan aparat pemerintah dan organisasi.

Perlindungan lain yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk keselamatan dan keamanan saat bekerja diatur dalam Bab VIII Perjanjian Kerja Bersama PT. SII dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Keselamatan dan keamanan kerja sebagai salah satu hak dari pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan wajib untuk dilaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan pengoperasian mesin, alat kerja, bahan dan proses pengelolannya, tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Prinsip keselamatan dan kesehatan kerja diatur didalam Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pekerja berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk melindungi pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

Penanggung jawab atas keselamatan dan keamanan kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja yang dilakukan bersama-sama antara pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Produktivitas kerja dapat terwujud apabila upaya dalam menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dapat dilindungi dengan baik. Hal ini dapat dilakukan melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit yang mungkin dapat hadir selama bekerja, kontrol terhadap risiko bahaya di lingkungan kerja, dan penanganan saat tenaga kerja mengalami hal yang dicegah tersebut. Selain itu, terdapat juga fasilitas bagi pekerja untuk tetap mendapatkan perlindungan kesehatan,

pengobatan, dan pemulihan dengan rehabilitasi pada instansi kesehatan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. SII mengatur mengenai perlindungan terhadap keselamatan dan keamanan kerja sebagai berikut:

- 1) Pengusaha membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang terdiri dari unsur perusahaan dan serikat pekerja untuk menangani keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Anggota P2K3 melaksanakan inspeksi keselamatan dan kesehatan kerja guna menjaga kondisi yang baik untuk keselamatan kerja, kesehatan kerja dan perlindungan tenaga kerja.
- 3) Pengusaha menyediakan alat-alat keselamatan kerja serta menetapkan syarat-syarat keamanan, perlindungan dan kesehatan kerja.
- 4) Pekerja wajib menggunakan alat-alat kerja dan atau keselamatan kerja serta melaksanakan syarat-syarat keamanan, perlindungan dan keselamatan kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. SII dilakukan untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan. Jika jangka waktu PKWT berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai atau belum memenuhi target maka akan dilakukan perpanjangan kembali PKWT untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan. Hal ini sesuai ketentuan yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 bahwa PKWT dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun. Jika jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT sesuai kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja.

Pekerja KWT di PT. SII dilaksanakan berdasarkan pada Pasal 81 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Penggunaan pekerja PKWT dilakukan ketika ada permintaan yang cukup tinggi, sehingga untuk memenuhi target digunakanlah pekerja PKWT.

Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Bagi Pekerja PKWT di PT. SII Cikarang

Dalam hal terjadi perselisihan ketenagakerjaan antara pekerja dengan pengusaha baik mengenai masalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan melalui musyawarah mufakat sebagaimana diatur dalam Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketika terjadinya suatu perselisihan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam UU No. 2 Tahun 2004, maka upaya pertama yang harus ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Penyelesaian Bipartit

Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Ketentuan pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atas diatur lebih lanjut dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-31/ MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartite.

Pasal 3 dari Permenakertrans No. PER-31/MEN/XII/2008 menentukan, bahwa dalam melakukan perundingan bipartit para pihak wajib: a. Memiliki maksud dan tujuan yang baik; b. Bersikap santun dan tidak anarkis; dan c. Menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

2. Penyelesaian mediasi

Semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004 bisa diselesaikan melalui mediasi. Perselesaian hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat

sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediator diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sudah ada hasil dari mediasi. Apabila kedua belah pihak tidak ada kata sepakat maka mediator mengeluarkan anjuran untuk kedua belah pihak dan anjuran paling lama dikeluarkan dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja.

3. Penyelesaian konsiliasi

Penyelesaian cara konsiliasi ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan, sebagai penengah (konsiliator) dengan mempertemukan atau memberi fasilitas pada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai.

Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004).

Konsiliator bukan PNS, tetapi masyarakat yang telah mendapat legitimasi diangkat oleh menteri, dan mempunyai kewenangan yang sama dengan mediator. Akan tetapi, jenis perselisihan yang dapat ditangani hanya perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. SII dilaksanakan melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat antara Pengusaha dan Serikat Pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 PKB. Pasal ini mengatur mengenai penyelesaian

perselisihan dan keluhan kesah serta ketidakpuasan atas perlakuan-perlakuan yang dianggap kurang sesuai dengan PKB. Selanjutnya dalam Pasal 28 PKB juga diatur mengenai tata cara penyampaian keluhan kesah dan penyelesaiannya.

Penyampaian keluhan kesah disampaikan secara berjenjang, yaitu:

1. Tingkat pertama, disampaikan kepada atasan langsung dan diselesaikan selambat-lambatnya 5 (lima hari kerja)
 2. Tingkat kedua, disampaikan kepada atasan yang lebih tinggi apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat pertama dan diselesaikan selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari kerja sejak pengaduan tingkat pertama
 3. Tingkat ketiga, dilakukan apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat kedua. Pada tingkat ketiga ini pengaduanditeruskan ke Serikat Pekerja untuk menyelesaikan dengan pengusaha melalui HR Departemen. Pengusaha melalui HR Departemen akan menanggapi paling lambat 5 (lima) hari kerja dan diselesaikan dalam 15 (lima belas) hari kerja sejak pengaduan tingkat ketiga.
 4. Tingkat keempat, dilakukan apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat ketiga. Pengaduan pada tingkat ini dilakukan oleh salah satu pihak, Serikat Pekerja atau Pengusaha kepada pemerintah dan penyelesaian dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Penyelesaian melalui lembaga bipartit pernah dilakukan saat PT. SII saat pandemi Covid 19. Kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil menyebabkan pekerja dengan status PKWT yang berakhir perjanjian kerjanya tidak dapat diberikan uang kompensasi secara penuh saat hubungan kerja berakhir. Hasil perundingan bipartit menghasilkan kesepakatan yaitu pekerja PKWT bersedia membuat surat pernyataan yang berisi kesediaan karyawan PKWT untuk tidak mempermasalahkan perusahaan melakukan penundaan pembayaran uang kompensasi saat perjanjian kerja berakhir.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. SII Cikarang telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan terhadap pekerja dengan status PKWT di PT. SII Cikarang dilakukan dengan mengutamakan musyawarah dan mufakat melalui lembaga bipartit guna menghindari sengketa di pengadilan.

Daftar Pustaka

- Abdullah Sulaiman, Andi Walli, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, (Jakarta: Indeks, 2010)
- Ariffudin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Malang: Literasi Indonesia, 2020)
- Bernadetha Aurelia Oktavira, Hak-Hak Karyawan Kontrak Menurut Undang-Undang Cipta Kerja, On Line tersedia di <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-hak-karyawan-kontrak-menurut-uu-cipta-kerja-lt65974d826e0f9/> diakses pada 3 April 2024
- Equino Mikael Makadolong, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya, Jurnal Lex Provatum, Vol 13, Nomor 3, Maret 2024
- Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan sebagai undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Junaidi Abdillah, Akibat Hukum Surat Pernyataan Terhadap Pemberian Uang Kompensasi Bagi Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. SII, Thesis Magister Ilmu Hukum, Jakarta: Universitas Esa Unggul, 2022
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi, Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017)
- P3EI, Ekonomi Islam, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Pound, Roscou, An Introduction to The Philosophy Of Love, (New Haven, Yale University Press, 1978)
- Rawls, John, A Theory of Justice, Revised Edition, (Cambridge Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 1999)
- Suadi, Amran, Filsafat Hukum, Refleksi Filsafat Pancasila, Hak Asasi Manusia, Dan Etika, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019)
- Wijayanti, Asri, Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: PT. Revka Petra Media, 2006)
- Willa Wahyuni, Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia, online tersedia di <https://www.hukumonline.com/berita/a/bentuk-perlindungan-hukum-tenaga-kerja-magang-lt6387e0d961cdf/> 20 Juli 2024