
PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA YANG MENGIKAT KARYAWAN DALAM WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT. SANY TOGA GEMILANG DI PEKANBARU

Chiquitita^a, Indra Afrita^b, Rezmia Febrina^c

^a Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: chiquitita06@gmail.com

^b Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: afritaindra11@gmail.com

^c Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: febrinarezmia@gmail.com

Article Info

Article History:

Received : 01-01-2023

Revised : 20-01-2023

Accepted : 10-02-2024

Published : 04-02-2024

Keywords:

Specific Time Work

Agreement

Legal Protection

Workers/Labourers

Abstract

Specific Time Work Agreements (PKWT) are very widely used by employers or companies because they are considered very efficient in carrying out company operations and can minimize company expenses. The problems of this research are: First, how is the implementation of legal protection for workers in the Specific Time Work Agreement (PKWT) at PT. Sany Toga Gemilang in Pekanbaru. Second, what are the obstacles encountered in implementing legal protection for workers in a certain time work agreement (PKWT) at PT. Sany Toga Gemilang in Pekanbaru. Third, how are the efforts made to overcome the obstacles faced by the implementation of legal protection for workers in the Specific Time Work Agreement (PKWT) at PT Sany Toga Gemilang in Pekanbaru. Methods This research was carried out by direct observation and interviews in the field according to the type of legal research, namely sociologically. The sample in this study was taken from the population who are parties related to this case, namely, the Director of PT. Sany Toga Gemilang Pekanbaru, HRD PT. Sany Toga Gemilang Pekanbaru and PT. Sany Toga Gemilang Pekanbaru. The results of this study show that the wages given to workers/labourers with a certain time work agreement system (PKWT) are further increased or adjusted in the form of a kind of minimum wage for workers/laborers with a certain time work agreement system (PKWT) for their protection.

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima : 01-01-2023

Direvisi : 20-01-2023

Disetujui : 10-02-2024

diterbitkan : 04-02-2024

Kata Kunci

PKWT

Perlindungan Hukum

Pekerja/Buruh

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sangat banyak digunakan oleh pengusaha atau perusahaan karena dianggap sangat efisien dalam menjalankan operasional perusahaan dan dapat meminimalis pengeluaran perusahaan. Permasalahan penelitian ini adalah : Pertama, Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Sany Toga Gemilang di Pekanbaru. Kedua, Bagaimana hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Sany Toga Gemilang di Pekanbaru. Ketiga, Bagaimana Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi terhadap pelaksanaan Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT Sany Toga Gemilang di Pekanbaru. Metode Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi dan wawancara langsung

di lapangan sesuai dengan jenis penelitian hukum yaitu secara Sosiologis. Sampel dalam penelitian ini di ambil dari populasi yang merupakan pihak terkait dengan kasus ini yaitu, Direktur PT. Sany Toga Gemilang Pekanbaru, HRD PT. Sany Toga Gemilang Pekanbaru dan Tenaga Kerja PT. Sany Toga Gemilang Pekanbaru. Hasil dari Penelitian ini upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan system perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih ditingkatkan atau disesuaikan dalam bentuk semacam upah minimum bagi pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) demi perlindungan bagi mereka

PENDAHULUAN

Dalam menyelesaikan pergantian peristiwa diperlukan beberapa unsur pendukung seperti faktor modal, normal, dan kerja. Signifikansi ketiga aspek tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Faktor tenaga kerja merupakan salah satu dari ketiganya yang berperan sama pentingnya dengan faktor pendukung lainnya.¹

Salah satu aset terpenting adalah jumlah penduduk yang besar, yang mendukung hal tersebut. Mengingat pekerjaan menghitung interaksi peningkatan ini harus dipikirkan, maka diharapkan upaya mendorong, mengarahkan dan mengamankan tenaga kerja untuk membuat bantuan pemerintah terkait dengan apa yang mereka lakukan. Tujuan utama perlindungan pekerja adalah untuk menjaga lingkungan kerja yang lebih manusiawi.²

Pekerja memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai tanggung jawab dan aktivitas sosial, dapat tumbuh secara maksimal, dan dengan demikian dapat menjalani kehidupan yang utuh sebagai manusia. Untuk mengefektifkan pengamanan buruh diperlukan beberapa persiapan dan pelaksanaan secara lengkap, terkoordinasi dan praktis.³

Persyaratan paling esensial dari setiap individu adalah kebutuhan fisiologis, khususnya kebutuhan untuk benar-benar bertahan. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan oksigen, sandang, pangan, papan, dan tidur.⁴ Untuk mendapatkan semua itu semua orang perlu bekerja atau melanjutkan pekerjaan. Tenaga kerja dibutuhkan untuk setiap kegiatan usaha. Semua

¹ Sutjipto Rahardo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 16.

² Supriadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014), hlm. 228.

³ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, (Jakarta: PT. Rajawali, 2016), hlm. 2

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 6.

aktivitas bisnis didorong oleh tenaga kerja, termasuk di industri jasa dan barang, serta di bidang manufaktur padat karya seperti pakaian, makanan dan minuman, elektronik, tekstil, tas, dan banyak lagi.

Indonesia sebagai negara hukum menggunakan Konstitusi yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dan juga Undang-Undang sebagai dasar untuk melaksanakan berbagai aktivitas kenegaraan.⁵ Keberadaan Sebagai pengganti undang-undang, peraturan pemerintah disamakan dengan undang-undang atau yang disebut sebagai Perpu, hal ini tercantum dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dalam Pasal 7. Perpu yang terakhir disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat adalah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Penciptaan Lapangan Kerja. Perpu tersebut menjadi kontroversial setelah disahkan dikarenakan Perpu tersebut dianggap mengandung ketentuan-ketentuan yang tidak memihak kepada para pekerja. Terlepas dari berbagai polemik mengenai pengesahan Perpu Cipta Kerja, diharapkan Perpu ini dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan ketenagakerjaan.

Segala sesuatu yang berhubungan dengan hak dan tanggung jawab pekerja dan majikan termasuk dalam lingkungan kerja.⁶ Di dalam lingkungan ketenagakerjaan dikenal istilah kerja lembur. Pekerjaan yang melebihi jumlah jam kerja per hari yang diberikan dianggap lembur. Perpu cipta kerja pun telah mengatur hak tenaga kerja dan kewajiban pengusaha mengenai pelaksanaan kerja lembur.⁷

Seringkali ditemukan kasus-kasus yang terdapat di dalam lingkungan ketenagakerjaan di mana para pengusaha tidak memenuhi atau bahkan memperhatikan kewajibannya terhadap tenaga kerja salah satunya dalam aspek pelaksanaan kerja lembur dan berakhirnya kontrak kerja ataupun perpanjangan kontrak kerja menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan,⁸ Adapun banyaknya tenaga kerja yang tidak memahami hak yang sepatutnya diterima dari pelaksanaan kerja lembur dan hak saat kontrak kerja berakhir atau diperpanjang⁹

Pengaturan waktu kerja tetap waktu tertentu (PKWT) memuat ketentuan perjanjian mengenai jangka waktu suatu pekerjaan dilaksanakan oleh pekerja, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tidak berisikan ketentuan mengenai jangka waktu

⁵ Aswandi & Roisah, 2019

⁶ Prajnaparamita, 2018

⁷ Zubi et al., 2021

⁸ Akbar, 2021; Zulfikar Putra et al., 2022

⁹ Utomo, 2020

pekerjaan. Jika suatu PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut sifatnya akan selesai dalam jangka waktu tertentu dan bersifat tetap, maka perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PKWTT. Kedua perjanjian kerja tersebut sama-sama mengatur hak dan kewajiban pengusaha/pemberi kerja dan pekerja.¹⁰ Hal tersebut berarti perjanjian kerja merupakan pedoman pengusaha/pemberi kerja dan pekerja dalam melaksanakan kewajiban dan menerima haknya. Perjanjian kerja juga dapat menjadi pedoman yang harus dirujuk apabila ada salah satu pihak yang melanggar kesepakatan para pihak yang telah dituangkan ke dalam perjanjian kerja tersebut.¹¹

Kerja lembur dapat dilakukan dengan pengecualian di beberapa sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang ditentukan oleh menteri. Sesuai ketentuan ayat (1) Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Penciptaan Lapangan Kerja Pasal 78 Peraturan Pemerintah, sebelum adanya pelaksanaan kerja lembur, dibutuhkan persetujuan pekerja yang bersangkutan sebagai salah satu syarat pelaksanaan kerja lembur, selain itu maksimal waktu kerja lembur juga dibatasi selama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Sesuai ketentuan ayat (2) Pasal 78 Perpu tersebut pun terdapat hak bagi pekerja yang melaksanakan kerja lembur melebihi ketentuan ayat (1) yaitu upah kerja lembur yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja.¹²

PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru adalah perusahaan yang mengalihdayakan layanan dan mendistribusikan pekerja dengan keterampilan khusus ke bisnis yang membutuhkannya. Tujuan dari bisnis ini adalah untuk membantu bisnis yang menggunakan jasa outsourcing dalam memenuhi semua kebutuhan mereka dan memfasilitasi pertumbuhan bisnis yang dimiliki oleh bisnis tersebut dengan menyediakan karyawan dengan keahlian di segala bidang.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dilapangan pada PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru, terkait sebelum adanya pelaksanaan kerja lembur, dibutuhkan persetujuan pekerja yang bersangkutan sebagai salah satu syarat pelaksanaan kerja lembur. Namun yang terjadi yakni pelaksanaan lembur tanpa adanya persetujuan dari pekerja itu sendiri dan jadwal lembur sudah disusun atau dibuat langsung oleh perusahaan sehingga pekerja tidak bisa menolak jam lembur tersebut. Selain itu, jumlah yang dibayarkan untuk lembur dirata-ratakan secara global

¹⁰ Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 52.

¹¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011), hlm. 35

¹² Tomy Michael, 'Nama Samaran Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Sistem Perbukuan', *Jurnal AKRAB JUARA*, Volume 3 N. Yayasan Akrab Pekanbaru, 2020, hlm. 34.

dan tidak memperhitungkan jumlah jam kerja lembur pada hari kerja biasa atau istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Menurut Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pekerja berkedudukan sama dengan majikan/pemberi kerja pada tingkat yurisprudensi; Namun, posisi sosial ekonomi keduanya berbeda. Pengusaha memiliki kecenderungan untuk memprioritaskan kepentingan mereka sendiri di atas kepentingan karyawan mereka ketika menentukan syarat-syarat perjanjian sebagai akibat dari posisi sosial ekonomi yang timpang tersebut.¹³

Perlindungan pekerja dan tenaga kerja dimaksudkan untuk mencakup: Menjamin terpenuhinya kebebasan dasar buruh, menjamin pintu terbuka dan perlakuan yang setara tanpa segregasi. Asuransi tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan memberikan arahan, membayar, atau dengan memperluas pengakuan kebebasan dasar, jaminan fisik dan keuangan melalui standar yang bersangkutan.

Penyelenggaraan peradilan yang sudah dijalankan tidak lepas dari pelaksanaan akuntabilitas yang berbasis kebenaran. Setiap pihak dapat menerima berjalannya keadilan dalam pelaksanaan pertanggungjawaban, yang merupakan konsekuensi yang harus ditanggung. Marcel A. Boisard menawarkan perspektif Islam tentang keadilan hukum mengatakan ada tiga hal yang harus digaris bawah:¹⁴

1. Kesetaraan yang sah adalah titik fokus pergerakan kebijakan mendasar.
2. Keadilan hukum adalah legal, lurus, dan sesuai dengan hukum tertulis.

Terselubung dalam pengertian ini, ekuitas yang sah setara dengan kebenaran:¹⁵

1. Di Dalam pengertian keadilan yang sah, ada gagasan tentang keseimbangan.

¹³ Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*, (Jakarta: Restu Agung, 2012), hlm. 89.

¹⁴ Astim Riyanto, *Filsafat Hukum*, (Bandung: Yapemdo, 2010), hlm. 834.

¹⁵ Ketut Sendra, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 2014), hlm. 94

2. Perwujudan keadilan yang sah menurut Hans Kelsen adalah sesuai dengan standar yang hidup dan berkembang di mata publik. Alasan standar yang dibuat adalah untuk mencapai sukacita.¹⁶

3. Gagasan kesetaraan adalah aspek keadilan hukum.

Inti dari regulasi ekuitas menurut Hans Kelsen adalah sesuai dengan standar yang hidup dan berkembang di arena publik. Motivasi di balik standar ini adalah untuk mencapai kegembiraan.¹⁷ Hasil kesepakatan yang memenuhi kedua pemain dalam membatasi hubungan yang berfungsi adalah jenis ekuitas. Alhasil, pemerintah berupaya mengatur kontrak kerja melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja juga mengatur pelaksanaannya.

Ketentuan unsur filosofis, yuridis, dan sosiologis telah terpenuhi agar peraturan hukum dapat berfungsi dengan baik. Jika peraturan perundang-undangan yang sah telah memenuhi ketiga hal tersebut, maka peraturan tersebut sekarang merupakan peraturan standarisasi. Namun, ketika realitas tidak lagi sesuai dengan aturan normatif, setidaknya sampai batas tertentu, ia kehilangan validitasnya.¹⁸ Negara sudah mengatur dan menetapkan PKWT; Namun, ada kontroversi di balik penetapan tersebut, seperti tergesa-gesa mengesahkan UU CIKER. sehingga keputusan tersebut bersifat memaksa atau bernada politis tersendiri. Untuk menghindari berbagai tuntutan dan penafsiran atas suatu undang-undang yang dibuat oleh Pemerintah, maka ketentuan itu harus jelas dan dilaksanakan dengan cara yang benar.

¹⁶ Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi, Jakarta, 2014, hlm. 30.

¹⁷ Salim HS, *Penerapan Teori Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 30.

¹⁸ Jimly Asshiddiqie, Jimly, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press Jakarta, 2012), hlm. 96.

Pelaksanaan hubungan kerja membuat korespondensi dan keuntungan bagi administrasi dan konsekuensi dari suatu tugas. Kontrak dibuat antara pekerja dan majikan untuk mendapatkan keadilan. Seseorang yang bekerja atas perintah atasannya pada umumnya adalah seorang pekerja. Satu lagi penilaian terhadap istilah kerja tidak terlepas dari pekerjaan yang tidak menyenangkan, pendidikan yang rendah, dan juga upah yang rendah.¹⁹

Perjanjian kerja erat kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan, yang disebut juga dengan perburuhan. Itu harus mengacu pada setiap dan semua undang-undang perburuhan atau perburuhan yang berlaku untuk mengatur kegiatan ketenagakerjaan. Mengenai pengertian ketenagakerjaan dan hukum perburuhan, menurut ahli, yaitu:²⁰

1. Menurut N. Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah suatu komponen hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara pekerja dan majikan, pekerja dan penguasa, penguasa dan majikan, serta pekerja dan pekerja.
2. M. G. Levenbach berpendapat bahwa peraturan kerja adalah peraturan yang berhubungan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan dilakukan di bawah pelopor, dan dengan kondisi kehidupan yang langsung berhubungan dengan hubungan kerja tersebut.
3. Menurut Imam Soepomo, hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang mengatur tentang keadaan seseorang bekerja untuk orang lain dan menerima upah.²¹

Regulasi kerja lahir dari memberikan rasa aman kepada para pihak, khususnya buruh/pekerja sebagai pihak yang lemah dan hak-hak sipil dalam hubungan kerja antar pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang sangat besar. Fakta bahwa manusia sama-sama ciptaan Tuhan dengan harkat dan martabat manusia adalah satu-satunya hal yang

¹⁹ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 2017), hlm. 8.

²⁰ Sudargo Gautama, *Pengertian tentang Negara Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 2013), hlm. 9.

²¹ Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan*, revisi cetak iii, (Jakarta: Bina Aksara, 2017), hlm. 8.

membedakan mereka satu sama lain dalam hal kedudukan atau status sosial ekonomi. Pekerja mendapatkan uang dengan bekerja untuk majikan atau pemberi kerja. Salah satu cara untuk mencapai keadilan sosial di tempat kerja adalah memastikan bahwa pekerja dan buruh dilindungi dari kekuasaan tak terbatas pengusaha dan pekerja melalui mekanisme hukum yang ada.²²

Indonesia sebagai bangsa dalam pandangan regulasi (*rechtstaat*) dan hukum dan ketertiban, individu sangat membutuhkan keamanan yang sah untuk mendapatkan kepastian dan keadilan yang sah sehingga individu merasa sukses dan sejahtera. Oleh karena itu, Pemolisian Keamanan Kebebasan Bersama (HAM) yang adil, adalah dua sudut pandang penting dalam memahami hukum dan ketertiban dan merupakan perbaikan penting dalam fabrikasi negara dan menjadi persyaratan mendasar dari negara-negara akulturasi di planet ini.²³

Setelah perjanjian kerja selesai, dimungkinkan untuk memperpanjang atau memperbaharui perjanjian kerja waktu tertentu. Bagaimanapun perluasan pengertian kerja harus dilakukan satu kali dengan waktu paling lama satu tahun, selain itu dalam hal perluasan harus diselesaikan, selambat-lambatnya tujuh hari sebelum perjanjian kerja ditutup, usaha wajib memberikan teguran tertulis kepada buruh yang bersangkutan. Sementara itu, untuk membangun kembali pemahaman pekerjaan untuk jangka waktu tertentu, pemugaran harus diselesaikan setelah tenggang waktu tiga puluh hari setelah lewatnya pengaturan pekerjaan yang lama untuk jangka waktu tertentu, dan pengisian ulang harus dilakukan satu kali dengan waktu yang paling ekstrim dari dua tahun. Hal ini tidak menjadi masalah jika pekerja dan pengusaha sepakat untuk memperpanjang perjanjian; Namun, jika perpanjangan dilakukan secara diam-diam, seperti ketika hubungan kerja dianggap dapat diadakan kembali paling

²² A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, (Yogyakarta: Kanisius, 2012), hlm. 162-172.

²³ Ketut Sendra, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, hlm. 18-19.

lama satu tahun dengan syarat yang sama, hal ini menjadi masalah. Untuk perpanjangan perjanjian, pemberitahuan tertulis harus diberikan selambat-lambatnya tujuh hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja sebelumnya. Sebaliknya, tenggang waktu tiga puluh hari harus diberikan untuk pembaharuan perjanjian kerja. Ketidakpuasan atas keadaan ini menetap pada pekerjaan yang sah memahami pemahaman pekerjaan untuk jangka waktu yang tidak terbatas. Dalam praktiknya, juga tidak jarang ditemukan bahwa pekerja tidak pernah dipecat selama tiga puluh hari setelah perjanjian kerja berakhir ketika diperpanjang untuk jangka waktu tertentu.²⁴

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur jangka waktu maksimal pemahaman dapat dilakukan, namun untuk jenis pengaturan kerja tertentu dalam rangka penyelesaian suatu pekerjaan, jangka waktu maksimal pemahaman dapat dilaksanakan tidak ditentukan. Peraturan Pemerintah hanya mengatur bahwa pengaturan kerja untuk jangka waktu tertentu sehubungan dengan selesainya suatu pekerjaan dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu karena pengertian pertemuan seperti yang digambarkan dalam pengaturan dan disesuaikan dengan rentang waktu pekerjaan tersebut. selesai. Ini menimbulkan pertanyaan tentang proyek yang membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk diselesaikan; akibatnya, perjanjian kerja waktu tertentu juga akan diikuti selama bertahun-tahun setelah proyek selesai. Selain itu, perjanjian kerja semacam ini dapat diperpanjang berdasarkan selesainya pekerjaan dengan batas waktu yang tidak ditentukan. Hal ini selanjutnya membuat kerentanan hukum dalam hal jangka waktu maksimum yang dapat dilakukan untuk jenis pemahaman pekerjaan ini untuk jangka waktu tertentu.

²⁴ Irawati, 'Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', Jurnal Notarius, 13.1, 2020, hlm. 193– 208.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN I

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam PKWT Pada PT Sany Toga Di Pekanbaru

Menurut Pasal 27(2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tenaga kerja merupakan kebutuhan pokok bagi kelangsungan hidup warga negara yang layak dan layak sejak kemerdekaan Republik Indonesia. Itu. Negara menyatakan bahwa setiap warga negara berhak untuk bekerja dan hidup secara manusiawi.

Sangat jelas dari ketentuan pasal ini bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam Koreksi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 28d (2) menentukan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dalam hubungan usaha dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan setara.²⁵

Mengingat pedoman kesetaraan di bawah pengawasan hukum, semua penduduk Indonesia berhak memilih kebutuhan sesuai bakat, kemampuan dan kapasitas mereka, keadaan kerja, upah yang adil, Anda juga memenuhi syarat untuk asisten pensiun federal. untuk karyawan. Hal ini berdampak pada kewajiban negara untuk membantu warga negara dalam mencari pekerjaan yang manusiawi dan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Itulah harapan tidak hanya mayoritas buruh tetapi juga pemerintah, yang merupakan pihak yang paling bertanggung jawab atas keamanan dan kesejahteraan warganya. Hal ini dicapai dengan hati-hati merencanakan kepegawaian dan mengawasi hubungan perburuhan oleh pemerinta.²⁶

Hubungan yang sah dapat sangat beralasan jika masing-masing pihak memiliki niat yang sepenuhnya tulus untuk mempertahankan item dalam premis hubungan yang sah. Hubungan kerja, yang merupakan jenis hubungan hukum, tidak terkecuali. Selama berlangsungnya hubungan hukum, kedua belah pihak harus menunjukkan itikad baik.²⁷ Interaksi ini termasuk waktu sebelum terjadinya hubungan yang sah yang kemudian pada saat itu terjadi hubungan yang sah dan pada saat hubungan yang sah itu berakhir.²⁸

²⁵ Aditya Fadli Turagan, Pelaksanaan Perjanjian Dengan Itikat Baik Menurut Pasal 1338 KUH Perdata, Lex Privatum, 7 (1), 2019, hlm. 46-51.

²⁶ Arvie Johan, Kesetaraan Dan Keseimbangan Sebagai Perwujudan Itikad Baik Berlandaskan Pancasila, Jurnal Ilmu Hukum, 14 (1), 2011, hlm. 128-146.

²⁷ Asri Wijayanti, Dilemma Implementasi Penegakan Upah Minimum Dalam Ius Contra Legem, (Surabaya: UM Surabaya Publishing, 2021), hlm. 5.

²⁸ Ery Agus Priyono, 2017, Peranan Asan Itikatd Baik Dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan Bagi Para Pihak), Diponegoro Privat Law Review, 1 (1), 2017, hlm. 14- 22.

Tidak ada pihak yang dirugikan dalam pelaksanaan hubungan yang sah. Hubungan di tempat kerja adalah sama. Perjanjian kerja dapat menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Ada dua jenis pengaturan kerja, yaitu pengaturan kerja untuk waktu tertentu dan pengaturan kerja untuk waktu yang tidak ditentukan.

Tujuan undang-undang tersebut adalah untuk melindungi setiap orang secara setara, tanpa memandang apakah mereka melanggar suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.²⁹ Sadly, practically speaking there are as yet numerous infringement of laborers' privileges,³⁰ apakah itu tipikal dalam bentuk normatif atau tidak.³¹ Pelanggaran hak dapat terjadi dalam skala kecil, menengah, atau besar, hingga kematian seseorang.³²

Pemahaman bisnis adalah alasan munculnya koneksi yang berfungsi antara buruh dan bos, hal-hal yang mengandung kebebasan dan komitmen yang biasanya membatasi antara pertemuan, khususnya komponen pekerjaan, upah dan pesanan. Perjanjian tersebut mencakup kontrak kerja. Pasal 1320 KUH Perdata menentukan syarat sahnya perjanjian, yaitu: 1) perjanjian para pihak mempunyai kekuatan hukum mengikat; 2) Para pihak mampu mencapai kesepakatan; 3) kehadiran suatu hal tertentu; 4) untuk alasan yang sah Suatu kesepakatan yang dibuat memenuhi prasyarat yang sah dari suatu pengaturan, telah membatasi kekuasaan yang sah pada orang yang membuatnya (Pasal 1338 KUH Perdata).

Apabila pekerjaan tersebut memenuhi persyaratan sebagai suatu kategori pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifatnya yang hanya dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka perjanjian yang berlaku antara pekerja dengan vendor atau penyedia jasa adalah Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT). yang telah disepakati dalam kesepakatan yang tersusun dan disahkan oleh kedua belah pihak.

Wajib memperhatikan kemampuan dan kewenangan masing-masing pihak untuk menegakkan hukum pada saat melakukan kontrak atau perjanjian. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, usaha yang menyediakan jasa pekerja/vendor harus berbadan hukum. Perusahaan juga harus mendapatkan izin operasional dari pemerintah dan

²⁹ Kartiko Adi Sasmito dan Asri Wijayanti, *Penegakan Pemberantasan Korupsi dan Pembaharuan hukum di Indonesia*, (Surabaya: UM Surabaya Publishing, 2012), hlm. 412.

³⁰ Yayuk Sugiarti, *Critical Analysis of Legal Protection for Workers Who have been Terminated Due to A Change in the Status of Their Employment Relationship*, *Journal of Positive School Psychology*, 6 (2), 2022, hlm. 5871-5876.

³¹ Putri Ayu, Asri Wijayanti, *Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial*, *Supremasi Jurnal Hukum*, 3 (2), 2021, hlm. 160-176.

³² Kaharudin Putra Samudra, Asri Wijayanti, *Hak Pekerja Yang Terkena PHK Sebelum Masa Kontrak Berakhir*, *Jurnal Ilmiah Living Law*, 13 (2), 2021, hlm. 142-157.

penanggung jawab departemen tenaga kerja. Apabila organisasi tersebut bukan merupakan organisasi yang merupakan substansi yang sah, maka segala perjanjian yang telah dibuat atau diperoleh yang telah ditetapkan sampai dengan disahkannya masing-masing pihak dapat mengakibatkan perjanjian itu menjadi batal demi hukum. dengan alasan organisasi tidak memenuhi salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh organisasi koperasi spesialis buruh.

Setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa bagi dirinya sendiri dan orang lain adalah objek yang disebut tenaga kerja. Setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk kepentingan orang lain dengan imbalan pembayaran berupa upah atau imbalan dalam bentuk lain adalah seorang pekerja. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan atau badan hukum yang membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain kepada pekerja lain.

Sebagian besar asuransi ini hanya berlaku bagi buruh yang berstatus pekerja lama atau yang dibatasi oleh pemahaman kerja waktu yang tidak ditentukan, yang umumnya dikenal dengan PKWTT. Sebaliknya, Keputusan Menteri menetapkan aturan bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, yang dikenal sebagai PKWT.

Upah berdampak langsung pada status pekerja sebagai pekerja kontrak—kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) biasanya menghasilkan pengurangan upah ketika pekerja menjadi pekerja kontrak. Walaupun pekerjaannya sama, hal ini menimbulkan diskriminasi upah antara pekerja tetap dan pekerja kontrak atau pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu.

Sesuai ketentuan Pasal 78 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Penciptaan Lapangan Kerja, sebelum adanya pelaksanaan kerja lembur, dibutuhkan persetujuan pekerja yang bersangkutan sebagai salah satu syarat pelaksanaan kerja lembur, selain itu maksimal waktu kerja lembur juga dibatasi selama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Sesuai ketentuan ayat (2) Pasal 78 Perpu tersebut pun terdapat hak bagi pekerja yang melaksanakan kerja lembur melebihi ketentuan ayat (1) yaitu upah kerja lembur yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja.

Kebebasan yang berbeda bagi pekerja lembur, khususnya istirahat dan ketersediaan makanan dan minuman dengan kalori tidak kurang dari 1.400 kilo dengan asumsi kerja lembur dilakukan selama 4 jam atau lebih, pengaturan mengenai hal ini terdapat dalam Undang-Undang Tidak Resmi Nomor 35 Tahun Tahun 2021 tentang Pengaturan Kerja Waktu Eksplisit, Tenaga Perpanjangan Waktu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Akhir Usaha, namun hal tersebut tidak diatur dalam Perpu No.2 Tahun 2022. Perpu No. . Pasal 31 Peraturan

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur upah kerja lembur dengan tarif 1,5 kali upah sejam untuk jam lembur pertama dan 2 kali upah sejam untuk setiap jam lembur tambahan. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi dengan jumlah total enam (enam) hari kerja empat puluh (empat puluh) jam per minggu, ketentuan mengenai upah lembur tidak berlaku.

Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. memuat ketentuan mengenai pembayaran ganti kerugian. Menurut ayat (1) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021, pengusaha wajib membayar pekerja yang menandatangani perjanjian kerja untuk kompensasi waktu tertentu (PWKT). Di akhir kontrak kerja, karyawan menerima kompensasi. Ketentuan mengenai besaran uang kompensasi adalah sebagai berikut:

1. PKWT PKWT untuk jangka waktu 12 bulan terus menerus dengan gaji satu bulan;
2. PKWT sekurang-kurangnya satu bulan tetapi tidak lebih dari dua belas bulan, dihitung secara proporsional dengan rumus sebagai berikut: masa kerja dibagi satu bulan gaji
3. PKWT lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan rumus sebagai berikut: masa kerja dibagi satu bulan gaji.

Sesuai Pasal 7 ayat (1) Undang-undang Peraturan Pemerintah No.36 tahun 2021 Upah terdiri dari empat komponen, yaitu:

1. Tanpa tunjangan upah;
2. Upah pokok tetap dan tunjangan;
3. tunjangan, baik tetap maupun variabel, dan gaji pokok; atau
4. Tunjangan dan upah pokok tidak diatur atau tidak tetap.

Upah pokok dan tunjangan tetap adalah upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang kompensasi sebagaimana diatur dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Upah pokok digunakan sebagai dasar perhitungan apabila perusahaan tidak mempekerjakan pekerja tetap. komponen upah atau tunjangan. Aturan yang sama berlaku jika perusahaan mempekerjakan upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Mengenai pengaturan Pasal 17 yang berbunyi “Apabila salah satu dari pertemuan itu mengakhiri Hubungan Usaha sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan imbalan berupa uang sebagaimana disinggung dalam Pasal 15 ayat (1) berapa yang ditentukan dengan memperhatikan jangka waktu PKWT yang telah dilakukan oleh Buruh.”. Ketentuan ini memungkinkan pekerja untuk tetap mendapatkan

uang kompensasi secara prorata walaupun Hubungan Kerja berakhir dalam jangka waktu yang tidak sesuai dengan yang ditentukan di dalam PWKT.

Mengenai Pasal 3 PP 35 Tahun 2021 yang berbunyi "Dengan asumsi perpanjangan PKWT, uang remunerasi diberikan pada saat jangka waktu PKWT selesai sebelum perpanjangan dan untuk jangka waktu perluasan PKWT, uang gaji berikutnya diberikan setelah jangka waktu PKWT ekspansi ditutup atau selesai." Namun, tenaga kerja asing yang bekerja di PWKT tidak berhak atas kompensasi finansial.

PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru adalah perusahaan yang mengalihdayakan layanan dan mendistribusikan pekerja dengan keterampilan khusus ke bisnis yang membutuhkannya. Organisasi ini menyediakan tenaga kerja yang memiliki keahlian di segala bidang, yang berencana untuk membantu organisasi yang melibatkan kembali administrasi dalam mengurus semua kebutuhan yang diperlukan dan bekerja dengan pengembangan bisnis yang dimiliki oleh organisasi yang menggunakan administrasi pemikiran ulang.

Pada dasarnya, setiap buruh, terlepas dari status pemikirannya, memiliki pilihan hak-hak istimewa yang serupa, salah satunya adalah pilihan Upah Tambahan Waktu (UKL). Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah didasarkan pada Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, apabila pemberi kerja mempekerjakan pekerja atau buruh di luar jam kerja yang diwajibkan oleh undang-undang, maka pemberi kerja wajib membayar upah lembur. Lembur yang dilakukan selama periode istirahat mingguan atau hari libur resmi tidak tercakup dalam klausul ini. Dengan demikian, pilihan atas kompensasi, salah satunya adalah upah waktu tambahan, pada dasarnya merupakan hak setiap buruh dalam suatu hubungan usaha, baik tenaga ahli dengan status kontrak misalnya reevaluasi, maupun buruh dengan super durable.

Menurut pengamatan penulis yang dilakukan di lapangan, pihak pemberi kerja tidak mengikuti ketentuan dalam perjanjian kerja saat melakukan hubungan. Apabila perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja tidak seluruhnya tertulis, maka pemberi kerja dapat juga mempekerjakan pekerja kontrak untuk jangka waktu lebih dari lima

(lima) tahun. Masalah kedua adalah upah lembur pekerja outsourcing dan jam kerja dan istirahat kurang diperhitungkan oleh pemberi kerja. Pelanggaran ini terjadi pada pelaksanaan sejumlah aktivitas kerja yang dilakukan di luar jam kerja biasa. Upah lembur dirata-ratakan secara global dan tidak memperhitungkan jumlah jam kerja lembur pada hari kerja biasa atau selama istirahat mingguan atau hari libur nasional.

Melihat pentingnya buruh bagi organisasi, dalam ranah reappropriasi, baik dalam kontrak kerja maupun pemberian administrasi kerja, organisasi diharapkan dapat menjamin keamanan/jaminan hak-hak istimewa buruh/pekerja. Jaminan ini dimulai dengan komitmen bahwa organisasi harus menjadi elemen yang sah. Ketika kita membahas asuransi kerja dan kondisi kerja, ini adalah masalah yang sangat membingungkan karena terkait dengan kesejahteraan terkait kata, keamanan kerja, upah, bantuan pemerintah, dan pensiun yang didukung pemerintah.

PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru adalah Tujuan perusahaan adalah untuk membantu bisnis yang menggunakan jasa outsourcing dalam mengatasi semua rintangan yang diperlukan dan memfasilitasi pertumbuhan bisnis milik perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing dengan menyediakan karyawan dengan keahlian di segala bidang.

Menurut Direktur PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT pada PT Sany Toga Di Pekanbaru yaitu sudah memberikan perlindungan hukum sebagaimana tertuang di dalam PKWT yang menerangkan penerimaan upah untuk mendapatkan hak sesuai dengan klausula perjanjian kerja yang telah disepakati, namun ada beberapa sedikit hambatan yang dihadapi.³³

Selanjutnya menurut HRD PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru terkait pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT pada PT Sany Toga Di Pekanbaru yaitu pekerja yang bekerja pada PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru sebelum bekerja dilakukan penandatanganan kontrak kerja dan menjelaskan upah yang didapat perbulannya dari kompensasi pekerjaan yang dilakukan dan juga kewajiban yang harus dilaksanakan pekerja.³⁴

³³ Hasil wawancara penulis dengan Direktur PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 10.25 WIB di Kantor PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru.

³⁴ Hasil wawancara penulis dengan HRD PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 11.35 WIB di Kantor HRD PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 2

Hambatan Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam PKWT Pada PT Sany Toga Di Pekanbaru

Ada aspek publik dan privat dalam hukum perburuhan. Aspek privat hukum ketenagakerjaan direpresentasikan dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerjanya dalam rangka menjalin hubungan kerja. Di sisi lain, aspek publik hukum ketenagakerjaan diwakili oleh pengenaan sanksi administratif dan pidana bagi mereka yang melanggar hukum ketenagakerjaan.

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, PKWT termasuk dalam perjanjian kerja yang merupakan salah satu sumber hukum ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan, hukum adat, adat istiadat, keputusan pemerintah, perjanjian, aturan kerja, dan perjanjian kerja merupakan contoh sumber hukum perburuhan. UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja saat ini menjadi landasan hukum ketentuan PKWT.

Namun, UU Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menambahkan sejumlah pasal dalam ketentuan PKWT Ketenagakerjaan setelah diundangkan. Namun perlu dipahami bahwa UU Cipta Kerja hanya memberikan gambaran tentang peraturan yang berkaitan dengan pegawai kontrak. Untuk seluk-beluk pengaturannya harus terlihat dalam pengaturan UU Unresl No. 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja.

Terkait regulasi ketenagakerjaan, ditambahkan 31 pasal, 29 dihapus, dan 13 ditambahkan ke UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja ini juga telah mengalami perubahan ketentuan PKWT. Menurut Pasal 56 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja, PKWT adalah perjanjian kerja yang dilihat dari jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan, yang semuanya telah dituangkan dalam perjanjian kerja. Hal ini dijelaskan dalam kaitannya dengan pengertian PKWT. PKWT pada umumnya disebut orang pada umumnya sebagai wakil perjanjian. Aturan PKWT terbaru, yang berlaku sejak diterbitkan pada Februari 2021 dan telah menggantikan aturan sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan, dijelaskan dalam PP turunan UU Cipta Kerja tentang outsourcing, waktu kerja dan waktu istirahat, pemutusan hubungan kerja, ketenagakerjaan, dan PKWT. Pembaharuan standar terkait PKWT dalam PP PKWT, dari mulai perjanjian kerja sampai kompensasi, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Jangka waktu PKWT menjadi lebih panjang, batas 5 tahun. Dulu, UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat dilakukan paling lama lima tahun, namun dapat ditingkatkan menjadi paling lama tiga

tahun dengan mengubah Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, jika pekerjaan belum selesai, PKWT dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja, tetapi hanya paling lama lima tahun..

2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan pedoman kompensasi baru bagi pegawai PKWT dengan masa kerja minimal satu bulan. Karyawan PKWT yang telah bekerja terus menerus selama minimal satu bulan wajib menerima kompensasi. Standar ini dihindari dan tidak menjadi masalah bagi TKA PKWT.
3. Sistem kompensasi dihapuskan untuk pemutusan kontrak PKWT Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003, aturan yang mengatur kompensasi dihapuskan jika pihak yang memutuskan hubungan kerja mengakhiri hubungan sebelum masa PKWT selesai. Pembayaran ganti rugi berupa upah atas masa kerja yang tidak digunakan dihentikan.
4. Kewajiban kompensasi untuk karyawan kontrak.

Faktor sumber daya manusia, atau faktor tenaga kerja, sangat menentukan penciptaan lapangan kerja di Indonesia karena merupakan cara menentukan nasib suatu bangsa. Jenis pengaturan kerja meliputi Pemahaman Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pengaturan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Ketika sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menempatkan perlindungan bagi pekerja, hal-hal tidak selalu berjalan sesuai rencana dan keinginan pembuat undang-undang. Banyak kendala dalam pelaksanaannya yang membuat keinginan legislator tidak dapat terwujud. Hal yang sama juga terjadi pada pengaturan jaminan bagi buruh/pekerja yang bekerja dalam kerangka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketika keadaan yang terjadi dan berkembang, yang diantisipasi dan diinginkan oleh pembuat undang-undang, banyak orang menjadi resah.

Pelaku bisnis dan perwakilan yang berada dalam suatu organisasi mengarah pada hubungan yang berfungsi, dimana hubungan yang berfungsi ini terjadi setelah adanya pemahaman kerja antara perwakilan dan bisnis. Yang dimaksud dengan "perjanjian kerja" adalah bahwa perjanjian itu mengenai pekerjaan; yaitu salah satu pihak wajib bekerja jika ada perjanjian kerja. Oleh karena itu, berbeda dengan perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat ketenagakerjaan tetapi tidak menetapkan hak atau kewajiban untuk melakukan pekerjaan.

Bekerja pada pihak lain menunjukkan bahwa bekerja di bawah kepemimpinan pihak lain pada umumnya merupakan sifat dari hubungan tersebut.

Secara praktis, Penataan tenaga kerja dengan pemahaman kerja waktu tertentu (PKWT) tentu lebih efektif daripada memanfaatkan tenaga kerja/pekerja dengan kerangka pemahaman kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), karena bagi buruh/pekerja dengan pengaturan kerja waktu tertentu (PKWT) kerangka kerja, organisasi tidak perlu memikirkan berbagai manfaat dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan, dll.

Maraknya keadaan saat ini adalah karena kacaunya aturan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga umumnya digunakan oleh banyak kalangan, terutama para atasan. Pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh pekerja atau buruh yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah salah satu contohnya.

Pekerja atau buruh menerima sanksi yang dituangkan dalam perjanjian kerja, setuju untuk bekerja, mematuhi kebijakan perusahaan, menerima upah, dan menandatangani perjanjian ini. Kami ingin Anda menjadi bagian dari bisnis kami dan berdedikasi untuk memberi Anda gaji dan kondisi kerja terbaik. Selain itu, jika Anda melanggar aturan kami, kami akan mengambil tindakan yang diperlukan.

“Hubungan kerja antara perusahaan/pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan PKWT dan PKWTT,” menurut Pasal 18 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2021. Tidak ada hubungan antara buruh dan organisasi dengan asumsi tidak ada pemahaman sebelumnya di antara mereka tentang pekerjaan. Kekuatan dan keindahan alam sungguh menakjubkan. Angkatan kerja atau buruh sangat penting bagi daerah setempat dan oleh karena itu tidak ada keterkaitan sama sekali yang berhubungan dengan pekerjaan antara buruh/pekerja dengan organisasi/usaha jika sudah tidak ada pengaturan kerja yang mengikat keduanya.

Perjanjian kerja yang mengikat secara hukum harus dipatuhi, terutama dalam hal pengupahan. Masih banyak organisasi/bos yang membayar buruh/pekerjanya di bawah upah terendah yang diperbolehkan oleh undang-undang karena untuk melayani organisasi tanpa memikirkan pekerjaan dan waktu yang dihabiskan para spesialis/pekerja untuk organisasi/bisnis. Bekerja memberi seseorang imbalan uang, yang merupakan salah satu persyaratan terpenting untuk mempertahankan kehidupan dan keluarga pekerja.

Agar pekerja tetap aman di tempat kerja, mereka membutuhkan perlindungan. Kami harus menjaga karyawan kami karena masyarakat dan tempat kerja masih menghadapi banyak tantangan. Ada pekerja dan pengusaha di tempat kerja yang dapat bekerja sama dalam menyelesaikan suatu tugas, tetapi perselisihan terkadang muncul. Ketika hak-hak pekerja dari majikannya belum sepenuhnya ditegakkan, seperti yang disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian kontrak, inilah salah satu ketidaksepakatan tersebut. Buruh mendapatkan keamanan dari otoritas publik dengan berbagai cara. Administrasi yang dikelola negara dapat mengesahkan peraturan untuk menjamin buruh dilindungi bekerja, dan badan legislatif juga dapat memberikan keuntungan bagi buruh jika mereka dirugikan atau kehilangan posisinya.

Keamanan kerja harus dirasakan dan dilaksanakan sebaik mungkin oleh para atasan sebagai pemasok pekerjaan yang sepenuhnya berniat untuk menjamin bahwa kerangka kerja hubungan berjalan sebagai satu kesatuan tanpa ketegangan dari yang lemah. Pengusaha juga diwajibkan oleh pengusaha untuk melaksanakan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sanksi dikenakan kepada pengusaha yang melanggar hukum.

Namun dalam pelaksanaannya, ada hambatan yang harus di hadapi terhadap pemberlakuan perlindungan hukum bagi pekerja dalam PKWT Pada PT Sany Toga Di Pekanbaru, yaitu pekerja yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, tidak masuk kerja dikarenakan cuti sehingga mengganggu operasional kantor, dan juga tidak masuk kerja dikarenakan ada keluarga yang sakit atau meninggal.³⁵

Selanjutnya menurut HRD PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru terkait kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT Pada PT Sany Toga Di Pekanbaru, yaitu:³⁶

1. Pekerja tidak memahami secara betul isi dari PKWT yang sudah disampaikan dan ditandatangani oleh pekerja;
2. Pekerja menuntut haknya dibayarkan sesuai yang dituangkan dalam PKWT, namun kebanyakan kewajibannya sebagai pekerja tidak dijalankan sebagaimana mestinya.

Menurut Tenaga Kerja PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru terkait perlindungan hukum tenaga kerja dalam PKWT Pada PT Sany Toga Di Pekanbaru, yaitu:

³⁵ Hasil wawancara penulis dengan Direktur PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 10.25 WIB di Kantor PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru.

³⁶ Hasil wawancara penulis dengan HRD PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 11.35 WIB di Kantor HRD PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru.

1. Menilai hak-haknya sebagai pekerja tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam perjanjian kerja.³⁷
2. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan sebagaimana yang dituangkan dalam perjanjian kerja, ternyata tidak sesuai dan justru yang ada bukan yang seharusnya dikerjakan.³⁸
3. Pekerja merasa perlindungan terhadap hak-hak yang seharusnya diterima tidak mendapatkannya dikarenakan apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sebagaimana hasil yang harus dibayarkan atas pekerjaannya tidak sesuai.³⁹

ANALISIS DAN PEMBAHASAN 3

Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Yang Dihadapi Terhadap Pelaksanaan Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam PKWT Pada PT Sany Toga Di Pekanbaru

Setiap tenaga kerja berhak melalui pelatihan kerja memperoleh, meningkatkan, atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya guna mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas. Pelatihan tenaga kerja ditawarkan oleh setiap organisasi pemasok bantuan atau organisasi yang menerima pekerjaan dari perusahaan.

Buruh dalam melakukan pekerjaan berhak mendapatkan imbalan. Menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, upah adalah hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh. Upah meliputi tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Secara umum, membangun hubungan kerja yang sinkron adalah tujuan dari legislasi hak-hak buruh. Akibatnya, bisnis dan karyawan harus mematuhi semua peraturan, terutama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Perlindungan hukum merupakan bagian dari hukum yang bertujuan untuk memberdayakan pekerja, dan setiap pekerja berhak untuk menerimanya. keduanya memasukkan pengaturan kepastian, permintaan, keuntungan dan kesetaraan untuk angkatan kerja.

³⁷ Hasil wawancara penulis dengan Tenaga Kerja PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru oleh Bapak Regar, Bapak Anto, pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 13.35 WIB di PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru.

³⁸ Hasil wawancara penulis dengan Tenaga Kerja PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru oleh Bapak Indra, pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 13.35 WIB di PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru.

³⁹ Hasil wawancara penulis dengan Tenaga Kerja PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru oleh Bapak Solihin pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 13.35 WIB di PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru.

Agar perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar saat ini, pekerja harus diatur secara aktif. gaji sebagai imbalan atas kerja keras. Upah memiliki dampak yang begitu signifikan terhadap kehidupan pekerja sehingga mereka harus diberi kompensasi secara adil. Pekerja akan terus menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi untuk perusahaan jika tingkat upah sesuai dengan jumlah usaha dan waktu yang mereka curahkan. Motivasi dan kemampuan pekerja akan meningkat sebagai hasil dari upah yang adil. Pekerja lebih mungkin terlibat dan produktif ketika upahnya adil.

Strategi kompensasi yang adil dan setara akan membantu memastikan bahwa pekerja didorong untuk berfungsi seproduktif mungkin dalam organisasi, dan ini secara tegas akan mempengaruhi pendapatan organisasi. Seseorang mungkin tidak dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya jika upah yang ditawarkan oleh perusahaan tidak mencerminkan waktu dan upaya yang diberikan untuk mereka, yang dapat mengakibatkan pekerja atau buruh berhenti dan merugikan bisnis.

Pekerja akan menderita akibat upah yang tidak memenuhi syarat upah minimum dan tidak mencerminkan kesepakatan awal penciptaan jika perusahaan membayar upah pekerja yang memenuhi syarat yang ditetapkan oleh pemberi kerja dan perusahaan. dari kontrak kerja. Pasal 91 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah buruh tidak boleh lebih rendah dari upah yang ditentukan dalam peraturan dan pedoman materiil..

Ilegal untuk membayar pekerja di bawah upah terendah yang diizinkan oleh undang-undang yang ditetapkan oleh otoritas publik. Akibatnya, hak-hak pekerja menjadi sangat penting, dan setiap orang harus diberi kompensasi yang adil. Pekerja dan buruh memiliki hak kodrati untuk menuntut upah. Bisnis diwajibkan oleh hukum untuk membayar karyawan. Untuk menghindari denda atau menutup bisnis, penting untuk mengikuti hukum..

Dalam hubungan bisnis, alasan utama untuk memutuskan apakah suatu tugas masuk akal adalah pemahaman tentang pertemuan yang dimaksud. Ini menyiratkan bahwa spesialis/pekerja dan organisasi/manajer telah sampai pada pemahaman tentang bisnis. Tidak boleh ada paksaan dan pengawasan pihak dalam perjanjian ini. Kedua, kami mungkin ingin menyarankan agar aset jangka panjang dibuat untuk membantu menyesuaikan biaya yang terkait dengan pemeliharaan area rekreasi.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas, upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT Pada PT Sany Toga Di Pekanbaru, yaitu bagi pekerja yang tidak masuk karena sakit

akan digantikan dengan teman kerjanya, dalam pengajuan cuti diupayakan mengajukan satu bulan sebelum dijalani, dan tidak dibenarkan tidak masuk kerja dengan alasan keluarga bukan inti yang sakit menemani dirawat di rumah sakit.⁴⁰

Selanjutnya menurut HRD PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru terkait hambatan yang dihadapi terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT Pada PT Sany Toga Di Pekanbaru, yaitu:⁴¹

1. Pekerja dapat memahami secara betul isi dari PKWT yang sudah disampaikan dan ditandatangani oleh pekerja;
2. Pekerja mendapatkan imbalan sesuai dengan yang dikerjakan sebagaimana tertuang dalam PKWT.

KESIMPULAN

Cara pekerja di PKWT di PT Sany Toga Pekanbaru dilindungi undang-undang yaitu pelaksanaannya belum berjalan sebagaimana mestinya karena masih banyak pelanggaran karena belum ada aturan yang cukup jelas tentang bagaimana Spesifiknya. Perjanjian Kerja Waktu diterapkan. Hal ini terutama berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan sekali atau bersifat sementara, pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu singkat dan tidak lebih dari tiga tahun, pekerjaan musiman, pekerjaan terkait produk baru, aktivitas baru..

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT pada PT Sany Toga di Pekanbaru, yaitu pekerja yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, tidak masuk kerja dikarenakan cuti sehingga mengganggu operasional kantor, dan juga tidak masuk kerja dikarenakan ada keluarga yang sakit atau meninggal.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT pada PT Sany Toga di Pekanbaru, yaitu bagi pekerja yang tidak masuk karena sakit akan digantikan dengan teman kerjanya, dalam pengajuan cuti diupayakan mengajukan satu bulan sebelum dijalani, dan tidak dibenarkan tidak masuk kerja dengan alasan keluarga bukan inti yang sakit menemani dirawat di rumah sakit.

⁴⁰ Hasil wawancara penulis dengan Direktur PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 10.25 WIB di Kantor PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru.

⁴¹ Hasil wawancara penulis dengan HRD PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru pada tanggal 10 Maret 2023 pukul 11.35 WIB di Kantor HRD PT Sany Toga Gemilang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Sutjipto Rahardo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 16.
- Supriadi, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014), hlm. 228.
- Zaeni Asyhadie, Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Cet.1, (Jakarta: PT. Rajawali, 2016), hlm. 2
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 6.
- Jimly Asshiddiqie, Jimly, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, Konstitusi Press Jakarta, 2012), hlm. 96.
- F.X. Djumaldji, Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, (Jakarta: Bina Aksara, 2017), hlm. 8.
- Sudargo Gautama, Pengertian tentang Negara Hukum, (Yogyakarta: Liberty, 2013), hlm. 9.
- Wiwoho Soedjono, Perjanjian Perburuhan, revisi cetak iii, (Jakarta: Bina Aksara, 2017), hlm. 8.

Jurnal/Artikel

- Irawati, 'Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', Jurnal Notarius, 13.1, 2020, hlm. 193–208.
- Arvie Johan, Kesetaraan Dan Keseimbangan Sebagai Perwujudan Itikad Baik Berlandaskan Pancasila, Jurnal Ilmu Hukum, 14 (1), 2011, hlm. 128-146.
- Asri Wijayanti, Dilemma Implementasi Penegakan Upah Minimum Dalam Ius Contra Legem, (Surabaya: UM Surabaya Publishing, 2021)
- Yayuk Sugiarti, Critical Analysis of Legal Protection for Workers Who have been Terminated Due to A Change in the Status of Their Employment Relationship, Journal of Positive School Psychology, 6 (2), 2022, hlm. 5871-5876.

Putri Ayu, Asri Wijayanti, Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial, Supremasi Jurnal Hukum, 3 (2), 2021, hlm. 160-176.

Kaharudin Putra Samudra, Asri Wijayanti, Hak Pekerja Yang Terkena PHK Sebelum Masa Kontrak Berakhir, Jurnal Ilmiah Living Law, 13 (2), 2021, hlm. 142-157.

Peraturan Perundang-undangan

Ayat 1 pasal 78 Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah no.35 tahun 2021