

**PERLINDUNGAN HUKUM MENURUT PERSPEKTIF
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM PEMBERIAN KOMPENSASI
PEKERJA PKWT DI PT BUANA MEGAH PAPERMILLS PASURUAN**

***Legal Protection from the Perspective of Job Creation Law
in the Provision of PKWT Workers' Compensation
at PT Buana Megah Papermills Pasuruan***

Adi Subowo¹, Nobella Indradjaja², Chamdani³

Magister Hukum Universitas Wijaya Putra¹

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra^{2, 3}

Jl. Raya Menganti Kramat No.133, Surabaya, Jawa Timur - Indonesia¹

Jl. Raya Benowo 1-3, Surabaya, Jawa Timur – Indonesia^{2, 3}

e-mail: adisubowo2014@gmail.com¹, 21041001@student.uwp.ac.id²,
chamdani@uwp.ac.id³

Naskah diterima : 24-02-2024, revisi : 26-03-2025, disetujui : 10-04-2025

Abstrak

Persaingan di dunia usaha membuat perusahaan-perusahaan giat menerapkan efisiensi demi pertumbuhan yang berdampak pada pembangunan nasional. Namun, fenomena perusahaan yang berusaha mengambil keuntungan tanpa memperhatikan ketentuan hukum sering berdampak pada dilanggarnya hak-hak pekerja tersebut, khususnya dalam hal pekerja PKWT. Di sisi lain, pekerja berperan penting dalam operasional usaha di berbagai industri di seluruh Indonesia, sehingga pemenuhan hak-hak pekerja yang mendorong produktivitas kerja harus dilindungi secara hukum. Payung hukum yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) serta Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UUCK), di mana terdapat sejumlah perubahan terkait isu-isu pekerja PKWT, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja PKWT patut ditelaah. Mengingat fenomena perusahaan yang tidak menerapkan PKWT sesuai ketentuan hukum, termasuk di Pasuruan, penulis melakukan penelitian dengan metode yuridis normatif terhadap perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dalam perspektif UUCK dan kompensasi pekerja PKWT di PT Buana Megah Papermills Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tinjauan terhadap UUCK sebagai produk hukum baru tetap diperlukan agar dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Akan tetapi, perlindungan hukum hanya dapat berjalan secara optimal dengan pengawasan lembaga ketenagakerjaan berwenang terhadap implementasi ketentuan berlaku.

Kata Kunci: PKWT, Kompensasi, Cipta Kerja

Abstract

Competition in the business world has driven companies to implement efficiency for the sake of growth which has an impact on national development. However, the phenomenon of companies trying to take advantage without paying attention to legal provisions often results in the violation of workers' rights, especially in the case of non-permanent (PKWT) workers. On the other hand, workers play an important role in business operations in various industries throughout Indonesia, so the fulfillment of workers' rights that encourage work productivity must be legally protected. The legal umbrella that regulates employment in Indonesia is Law No. 13 of 2003 concerning Manpower (UUK) and Law No. 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 concerning Job Creation into Law (UUCK), in which there are several changes related to issues of PKWT workers, and thus, legal protection for PKWT workers should be examined. Given the phenomenon of companies that do not apply PKWT contracts in accordance with legal provisions, including in Pasuruan, the authors conducted research using the normative juridical method on legal protection for PKWT workers from the perspective of the UUCK and compensation for PKWT workers at PT Buana Megah Papermills Pasuruan. The results show that a review of the UUCK as a new legal product is still needed to provide protection and legal certainty for workers. However, legal protection can only run optimally with the supervision of authorized labor agencies on the implementation of applicable provisions.

Keywords: PKWT, Compensation, Job Creation

A. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu pemangku kepentingan utama dalam pembangunan nasional, pekerja memegang peranan penting dalam rangkaian proses kerja di berbagai industri di Indonesia.¹ Oleh karena itu, kesejahteraan pekerja, atau disebut juga dengan buruh, patut dilindungi oleh negara demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan para pekerja/buruh tersebut setiap hari. Berbagai hak pekerja, seperti upah, tunjangan, fasilitas, hari libur, dan kompensasi, menjadi elemen yang memberikan motivasi bagi pekerja untuk melakukan tugasnya secara produktif dan efektif.

¹ Chamdani, *Hukum Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Upah Yang Belum Dibayar Oleh Pengusaha Pailit*, ed. oleh Nuryanto A. Daim (Laksbang Justisia, 2020).

Pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan itu sendiri telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) pada Pasal 27 ayat (2), dan dengan demikian seluruh warga negara Indonesia, tanpa terkecuali dan tanpa diskriminasi, berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Di bawah payung besar ketenagakerjaan, berbagai isu terkait pekerjaan dan tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UUCK).

Dalam UUK, terdapat klasifikasi perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)², dan pada implementasinya, banyak perusahaan yang lebih memilih penerapan sistem PKWT karena dianggap memberikan keuntungan yang lebih besar sebagai dampak biaya tenaga kerja yang lebih kecil. Akan tetapi, hal sebaliknya dialami oleh pekerja/buruh; sistem PKWT dianggap tidak memberikan kepastian jenjang karir, status sebagai pekerja, dan pesangon ketika masa perjanjian berakhir.³ Permasalahan ini pun menjadi semakin jelas ketika terjadi krisis perekonomian global yang juga terjadi di Indonesia,⁴ misalnya selama pandemi dan pascapandemi COVID-19.

Sementara itu, gejolak dalam masyarakat Indonesia sendiri terkait problematika PKWT semakin tinggi saat disahkannya UUCK dan peraturan turunannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan

² Bayu Fajar Satria, “Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan,” *Notaire* 3, no. 3 (2020), <https://doi.org/10.20473/ntr.v3i3.22838>.

³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 2001).

⁴ Intan Mayasari Hutabarat, Martono Anggusti, dan Christina N.M Tobing, “Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi COVID-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di PT NTU),” *Nommensen Journal Of Legal Opinion* 2, no. 01 (2021), <https://doi.org/10.51622/njlo.v2i01.210>.

Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) karena dianggap masih belum mencerminkan perlindungan hukum atau memenuhi tujuan hukum yang berkemanfaatan, berkeadilan, serta berkepastian⁵. Meski demikian, Penjelasan Umum UUCK sendiri telah mengakui pentingnya isu ini dengan menyebutkan perlindungan pekerja/buruh PKWT, di samping buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagai dua hal penting yang patut mendapatkan perhatian.

Fenomena kecenderungan perusahaan untuk menerapkan sistem PKWT, sebagaimana telah dijelaskan di atas, terjadi juga di Jawa Timur, termasuk Kabupaten Pasuruan. Banyak perusahaan swasta yang menerapkan jangka waktu kontrak lebih dari batas maksimal dan untuk jenis pekerjaan yang seharusnya tergolong pekerjaan dalam sistem PKWTT. Ada juga perusahaan yang menerapkan masa percobaan dalam sistem PKWT, yang bertentangan dengan Pasal 58 UUK, tidak mengubah status PKWT menjadi PKWTT sebagaimana mestinya, dan tidak memberikan pesangon ketika terjadi PHK atau pekerja memasuki masa pensiun.

Melihat peliknya problematika yang terjadi pada realita pekerja PKWT di Indonesia, khususnya di Kabupaten Pasuruan, diperlukan penelaahan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja PKWT untuk menjabarkan dan mengetahui sejauh mana perlindungan hukum dapat melindungi pekerja PKWT, dan bagaimana ketentuan hukum terkait perlindungan hukum dan sistem PKWT yang telah ada diterapkan di salah satu perusahaan di Pasuruan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, para penulis menelaah dan melakukan analisis untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terkait pemberian kompensasi di akhir masa perjanjian di PT Buana Megah Papermills Pasuruan.

⁵ Chamdani, Nobella Indradjaja, dan Joko Ismono, “Tinjauan Filosofis Bab IV Ketenagakerjaan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” Oktober 2022, 142–55, <https://doi.org/https://doi.org/10.38156/wplr.v1i2.76>.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode yuridis normatif dengan tujuan untuk mencari pemecahan dari permasalahan isu hukum. Pendekatan permasalahan yang diambil adalah pendekatan perundang-undangan, konseptual, serta studi kasus, masing-masing dengan menelaah regulasi terkait isu hukum yang dibahas, meninjau pandangan serta doktrin dalam ilmu hukum, serta meninjau kasus yang terjadi dan menyandingkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer yaitu UUD 1945, undang-undang, serta peraturan yang berlaku. Sementara itu, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah pendapat ahli hukum, literatur, dan jurnal terkait, sedangkan bahan hukum tersier yang digunakan antara lain adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia, Black’s Law Dictionary, halaman dalam situs web, dan bahan terkait lainnya. Penelitian ini dilakukan dengan tahap identifikasi fakta hukum, penetapan isu hukum yang hendak dipecahkan, pengumpulan bahan hukum dan non-hukum yang relevan, penelaahan isu, penarikan kesimpulan, serta memberikan preskripsi berdasarkan kesimpulan yang ditarik.

C. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum bagi Pekerja PKWT dalam Perspektif UUCK 2023

Perlindungan hukum bagi pekerja memiliki suatu tujuan yaitu terjaminnya hak dasar pekerja, kesempatan yang sama, dan perlakuan tanpa diskriminasi apa pun sehingga kesejahteraan pekerja dan keluarganya dapat terwujud, tentunya dengan tetap memperhatikan berbagai kemajuan dan perkembangan dalam dunia usaha.⁶ Guru besar dan aktivis hukum Satjipto Rahardjo berpendapat bahwa perlindungan hukum berupaya melindungi kepentingan

⁶ N. K. E. Patni dan A. P. L. Danyathi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Setelah Tindakan PHK Akibat Dari Kepailitan Suatu Perusahaan,” *Jurnal Kertha Semaya* 8, no. 4 (2020): 465–474.

seseorang melalui suatu alokasi kekuasaan padanya untuk dapat bertindak dalam kepentingan tersebut.⁷ Secara umum, perlindungan hukum bagi masyarakat dapat diimplementasikan salah satunya melalui kompensasi, pemberian restitusi, layanan medis, serta bantuan hukum.⁸

Bagi pekerja, perlindungan hukum ini sangat penting mengingat kedudukannya dalam suatu hubungan kerja pada kenyataannya lebih lemah dibanding kedudukan pengusaha secara ekonomi maupun kekuasaan. Meskipun dalam konsep idealnya kedudukan pengusaha dan pekerja berimbang dengan hak dan kewajiban masing-masing, pada realitanya, penahanan kewajiban pengusaha terhadap pekerja memiliki dampak potensial yang lebih masif pada pekerja, yaitu penghidupan, masa depan, serta kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Sementara itu, dalam hal pekerja yang mogok atau berhenti, pekerjaannya dapat dengan mudah dialihkan atau digantikan oleh pekerja lain, terutama dengan ketatnya persaingan dalam dunia kerja, keterbatasan lapangan pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum yang melindungi hak-hak pekerja, terutama ketika pekerjaan dan penghidupan yang layak telah diamanatkan atau dicitakan oleh UUD 1945 itu sendiri. Perlindungan inilah yang merupakan salah satu sifat dan tujuan hukum, yaitu melindungi masyarakat, dan demi pemenuhan tujuan ini, perlindungan hukum harus diwujudkan dengan adanya kepastian hukum.

Kepastian hukum merujuk pada kepastian aturan hukum, dan kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum serta upaya mewujudkan keadilan. Demi tujuan tersebut, kepastian hukum dimanifestasikan dalam pelaksanaan dan penegakan hukum tanpa pandang bulu, dan dengan kepastian hukum, setiap orang dapat memperkirakan akibat dari tindakan hukum tertentu.

⁷ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat* (Semarang: Angkasa Bandung, 1980).

⁸ Chamdani, "Dampak Penerapan Kebijakan Pemerintah Akibat Covid 19 Terhadap Status Hubungan Kerja," *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 2 (2022).

Beberapa hal yang terkait erat dengan kepastian hukum adalah hukum itu merupakan hal positif atau hukum positif (perundang-undangan), didasarkan pada fakta dan kenyataan yang dirumuskan dengan jelas agar mudah dilaksanakan dan tidak terjadi kekeliruan penafsiran, serta tidak boleh mudah diubah.⁹ Dengan demikian, hukum dapat menjadi suatu pegangan yang nyata bagi masyarakat dalam fungsinya untuk memberikan perlindungan bagi masyarakat termasuk bagi pekerja, dalam hal ini khususnya pekerja PKWT.

Dalam konteks ketenagakerjaan, suatu hubungan kerja terjalin ketika tercipta suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang memuat berbagai syarat kerja serta kewajiban dan hak masing-masing pihak, sebagaimana diartikan oleh UUK Pasal 1 angka 14. Suatu perjanjian memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak di dalamnya ketika perjanjian tersebut merupakan suatu perjanjian yang sah, dan jika tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian, perjanjian tersebut dianggap batal, bahkan dapat dianggap batal demi hukum. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata, syarat-syarat sahnya suatu perjanjian adalah adanya persetujuan kehendak (*consensus*), kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian (*capacity*), objek perjanjian, serta suatu sebab yang halal (*causa*) untuk mendorong pihak membuat perjanjian. Sementara itu, tidak terdapat batasan terkait bentuk perjanjian, dan oleh karena itu, perjanjian dapat dilakukan secara lisan, dengan memenuhi ketentuan Pasal 1320 di atas, maupun secara tertulis. Hal ini sesuai dengan penjelasan Pasal 51 ayat (1) UUK, yang menyatakan bahwa pada prinsipnya perjanjian tersebut adalah dalam bentuk tertulis, tetapi kondisi masyarakat yang beragam memungkinkan dibuatnya perjanjian kerja dalam bentuk lisan.

Sebagai salah satu klasifikasi perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dipahami sebagai perjanjian kerja yang diterapkan untuk

⁹ Chamdani dan Nobella Indradjaja, *Hukum Ketenagakerjaan: Perlindungan Hukum Upah Pekerja/Buruh Atas Upah Minimum Paska Keluarnya Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perspektif Pidana Ketenagakerjaan* (Bandung: Widina Media Utama, 2024).

sistem kerja dalam waktu yang sudah ditentukan, atau dengan kata lain, bukan perjanjian kerja tetap. PKWT ditujukan untuk melindungi tenaga kerja agar tidak dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan yang bersifat terus-menerus, dan dengan demikian, pengusaha juga tidak harus mempekerjakan pekerja secara permanen untuk pekerjaan yang akan selesai dalam durasi waktu yang singkat. Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) UUK, pekerjaan yang termasuk dalam kategori PKWT adalah pekerjaan yang sekali selesai, bersifat sementara, diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama (maksimal 3 (tiga) tahun), bersifat musiman, atau terkait dengan produk/kegiatan baru maupun produk tambahan yang masih dalam masa peninjauan atau percobaan.

PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, sesuai dengan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004), apabila PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, PKWT tidak memenuhi ketentuan jenis pekerjaan yang disyaratkan, PKWT untuk produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, dan pembaruan PKWT tidak melalui masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain. Jika hubungan kerja pekerja PKWT diakhiri oleh pengusaha sebagaimana dimaksud di atas, prosedur penyelesaian serta hak pekerja tersebut dilaksanakan sesuai peraturan perundangan bagi PKWTT.

Dengan demikian, dapat dilihat bagaimana berbagai hal terkait PKWT telah diatur dalam UUK dan keputusan menteri yang secara khusus mengatur tentang PKWT yaitu Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004. Penjelasan di atas telah menunjukkan isu-isu PKWT yang telah diatur oleh ketetapan peraturan perundang-undangan, yaitu jenis pekerjaan yang termasuk dalam kategori PKWT, durasi PKWT, serta kondisi-kondisi di mana syarat PKWT tidak dipenuhi sehingga status PKWT berubah menjadi PKWTT. Akan tetapi, perlu

dicermati bahwa UUK belum mewajibkan pengusaha untuk memberikan kompensasi pada pekerja PKWT dalam hal terjadi PHK dari pengusaha selama masa kontrak PKWT.

Dengan semakin meningkatnya kompetisi dan tuntutan globalisasi serta munculnya berbagai krisis akibat dinamika ekonomi global, pemerintah menetapkan UUCK dengan harapan bahwa tenaga kerja di seluruh Indonesia tetap dapat terserap secara optimal. UUCK diharapkan dapat mendukung pengaturan dan pemberdayaan usaha, meningkatkan ekosistem investasi, serta mempercepat proyek strategis yang direncanakan dalam skala nasional, termasuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Sebagai manifestasi dari harapan tersebut, PKWT secara spesifik pun diatur dalam UUCK dan peraturan turunannya, yaitu PP 35/2021.

UUCK yang telah ditetapkan juga mengatur terkait kompensasi ketika terjadi PHK oleh pengusaha dalam masa kontrak, sesuatu yang sebelumnya tidak diwajibkan oleh UUK tahun 2003, dengan mempertimbangkan masa kerja yang telah dijalani oleh pekerja dalam formulasi penghitungan besaran kompensasi. Adanya ketetapan ini dalam UUCK dapat dilihat sebagai upaya memberikan perlindungan bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha atau ketika masa perjanjian berakhir. Jika kompensasi ini tidak diberikan, berdasarkan PP 35/2021 Pasal 61 ayat (1), terdapat sanksi administratif yang dikenakan pada pengusaha yang melanggar, yaitu melalui teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sebagian atau seluruh alat produksi secara sementara, bahkan pembekuan kegiatan usaha. Ketentuan ini menunjukkan perlindungan hukum melalui hukum preventif dalam pencegahan masalah serta hukum represif dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Akan tetapi, perlu dicermati bahwa terdapat beberapa hal yang menimbulkan gejolak bahkan penolakan masyarakat terhadap UUCK pada

mulanya, sehingga masih perlu dilakukan uji konstitusional. Dalam konteks PKWT, terdapat beberapa ketentuan yang menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja PKWT, seperti durasi penyelesaian pekerjaan PKWT yang pada UUK adalah 3 (tiga) tahun menjadi “ditentukan berdasarkan perjanjian kerja” dalam UUCK Pasal 56 ayat 3 dan Pasal 81 Angka 12. Hal ini menciptakan ketidakpastian akan batasan waktu PKWT bagi pekerja, yang terkait dengan kesejahteraannya dan kepastian statusnya sebagai pekerja. Isu tersebut pada akhirnya menjadi bagian dalam gugatan uji konstitusional yang diajukan Partai Buruh pada Mahkamah Konstitusi (MK), dan berdasarkan putusan MK melalui sidang tanggal 31 Oktober 2024, ketentuan tersebut “dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945, kecuali dimaknai bahwa jangka waktu tidak melebihi lima tahun, termasuk perpanjangan” Selain itu, putusan MK tersebut juga menetapkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin (Pasal 57 Ayat 1 dan Pasal 81 Angka 13),¹⁰ dan dengan demikian, pekerja dengan PKWT yang dibuat secara lisan statusnya dinyatakan sebagai PKWTT.¹¹

2. Ketentuan Kompensasi Pekerja pada PT Buana Megah Papermills Pasuruan

Perlindungan hukum bagi pekerja, sebagaimana telah dijelaskan di atas, telah diberikan melalui hukum positif dalam peraturan perundangan, salah satunya dalam bentuk kompensasi bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau pengakhiran masa kontrak. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan pada pekerja yang telah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan melalui aktivitas kerja yang dilakukannya. UUCK Pasal 61A menjadi dasar hukum pemberian kompensasi, di mana pengusaha

¹⁰ Angely Rahma, “Ini 21 Gugatan UU Cipta Kerja yang Dikabulkan MK,” detikjatim, 4 November 2024, <https://www.detik.com/jatim/berita/d-7620452/ini-21-gugatan-uu-cipta-kerja-yang-dikabulkan-mk>.

¹¹ Humas MKRI, “Ahli Jelaskan Perbedaan Hukum Pekerja dengan PKWT dan PKWTT dalam UU Cipta Kerja,” Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 26 Februari 2024, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=20058&menu=2>.

wajib memberikan kompensasi pada pekerja PKWT, dan PP 35/2021 sebagai peraturan turunan UUCK pun mengatur kompensasi pekerja PKWT pada Pasal 15 ayat (1).

Walaupun demikian, dalam perspektif penerapan hukum di dunia usaha, masih banyak perusahaan yang berusaha meminimalkan biaya tenaga kerja meskipun pekerja tetap ditekan untuk memberikan kontribusi maksimal. Dengan percepatan di era globalisasi ini, perusahaan harus dapat berkompetisi di tengah persaingan yang ketat, tetapi terkadang upaya yang dilakukan perusahaan melanggar hukum yang ditetapkan untuk melindungi kesejahteraan pekerja. Pelanggaran yang sering terjadi adalah perpanjangan PKWT yang melebihi batas ketentuan serta tidak diberikannya kompensasi terhadap pekerja PKWT yang masa perjanjiannya berakhir atau diputuskan hubungan kerjanya.

Salah satu perusahaan di Pasuruan yang menerapkan sistem PKWT bagi sejumlah pegawainya adalah PT Buana Megah Papermills, yang bergerak di bidang jasa penyewaan ruangan serta ruang perkantoran dan mulai beroperasi di tahun 2007. Per bulan Oktober 2024, PT Buana Megah Papermills mempekerjakan 153 (seratus lima puluh tiga) pekerja PKWT dari total pekerja keseluruhan sebanyak 173 (seratus tujuh puluh tiga) orang, atau dengan kata lain 88% dari pekerjaanya terikat hubungan kerja dengan sistem PKWT. Para pekerja PKWT di PT Buana Megah Papermills melakukan jenis pekerjaan antara lain petugas kebersihan, petugas area parkir, *internal control*, *helper*, *gardener*, serta pegawai kantin serta kafetaria. Sifat dari berbagai jenis pekerjaan di atas, jika ditinjau dengan aturan 4 (empat) syarat jenis pekerjaan PKWT dalam Pasal 59 UUK, tidak sesuai dengan ketentuan tersebut karena bukan pekerjaan yang bersifat sementara, bukan pekerjaan musiman yang bergantung cuaca atau kondisi tertentu, dan tidak berhubungan dengan produk baru atau produk uji coba, melainkan pekerjaan yang sifatnya tetap dan bahkan terkait dengan kegiatan operasional perusahaan itu sendiri.

Selanjutnya, berdasarkan UUK Pasal 59 ayat (6), masa perjanjian PKWT adalah 2 (dua) tahun dengan penambahan waktu maksimal 1 (satu) tahun, sehingga masa kerja pekerja PKWT paling lama adalah 3 (tiga) tahun. Dalam implementasi di PT Buana Megah Papermills Pasuruan, status pekerja PKWT tidak berubah menjadi PKWTT meskipun perpanjangan telah dilakukan lebih dari 3 (tiga) kali dan pekerja PKWT memasuki tahun keempat di perusahaan, dan dengan demikian implementasi masa kerja PKWT termasuk perpanjangannya tidak sesuai dengan UUK yang telah ditetapkan. Jika ketentuan perpanjangan atau pembaruan PKWT ini dilanggar, seharusnya status pekerja PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT. Sementara itu, hasil uji konstitusional MK terhadap UUCK baru saja diputus pada akhir Oktober pada tahun 2024 lalu, di mana masa kerja PKWT adalah 5 (lima) tahun termasuk perpanjangan.

Pelanggaran terhadap ketentuan perpanjangan status pekerja PKWT secara langsung memberikan dampak terlanggarnya hak pekerja PKWT, mengingat bagaimana pekerja PKWTT memiliki hak-hak yang berbeda dengan pekerja berstatus PKWT. Pekerja PKWTT berhak mendapatkan, misalnya, tunjangan-tunjangan yang berbeda serta pesangon ketika pensiun, yang menjamin kesejahteraan sebagai pemilik status pekerja tetap. Jika pekerja PKWT diperpanjang masa PKWT-nya terus menerus tanpa memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan, hak yang diterimanya pun akan terus-menerus sebagai pekerja PKWT tanpa berbagai tunjangan yang seharusnya diterimanya, padahal jika ditinjau dari jenis pekerjaan pun, pekerjaan yang mereka lakukan juga seharusnya tergolong dalam kategori jenis pekerjaan PKWTT.

Di samping itu, upah merupakan hak pekerja PKWT lainnya yang harus dilindungi. UUK Pasal 1 angka (30) mendefinisikan upah atau gaji sebagai hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja

untuk pekerja, dan upah tersebut ditetapkan dan dibayar sesuai dengan kesepakatan, perjanjian kerja, atau peraturan perundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Menurut keterangan Bapak Harpan Jaya Sakti serta berdasarkan pengamatan penulis terhadap rumusan baku PKWT pada PT Buana Megah Papermills, upah diberikan dalam sistem bulanan, dan per tahun 2019 (periode penandatanganan dan penandatanganan perpanjangan PKWT), pekerja mendapat upah bulanan sebesar Rp3.200.000 serta tunjangan transportasi sebesar Rp300.000. Besaran upah tersebut telah memenuhi, bahkan lebih dari, besaran dalam ketentuan UMR Kabupaten Pasuruan pada tahun 2019.

Terkait kompensasi, berdasarkan data yang diperoleh penulis melalui wawancara pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner pada pekerja atau karyawan, implementasi pemberian kompensasi di PT Buana Megah Papermills dilakukan sejak bulan November 2021 berupa kompensasi finansial. Berdasarkan PP 35/2021 Pasal 15, pengusaha wajib memberikan kompensasi pada pekerja PKWT ketika masa PKWT tersebut berakhir, dan bila masa PKWT diperpanjang, kompensasi diberikan sebelum perpanjangan. Untuk waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diserahkan setelah masa perpanjangan PKWT selesai. Meski demikian, menurut hasil kuesioner yang diberikan penulis, masih terdapat pekerja PKWT dengan masa perpanjangan PKWT yang kedua kalinya atau lebih yang tidak mendapatkan kompensasi apa pun dari perusahaan.

Sebagaimana telah disebutkan, PP 35/2021 telah mengatur sanksi administratif bagi pelanggar hak-hak pekerja, dan sanksi tersebut dilakukan secara bertahap oleh pengawas ketenagakerjaan yang berwenang. Dasar dari pemberian sanksi ini adalah hasil pemeriksaan yang dilakukan berdasarkan pengaduan dan tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan yang dituangkan dalam laporan nota pemeriksaan. Berdasarkan uraian singkat proses

menuju penerapan sanksi tersebut dapat dilihat bahwa meskipun terdapat sanksi administratif dalam ketentuan hukum, tanpa laporan dari para pekerja, serikat buruh, atau pengawasan yang ketat dari lembaga yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan, peraturan hukum tidak dapat ditegakkan dan hak-hak pekerja, termasuk pekerja PKWT, tetap dapat dilanggar.

D. PENUTUP

Perlindungan hukum bagi pekerja, termasuk pekerja PKWT, telah diatur dalam UUK dan UUCK beserta berbagai peraturan turunannya. Hal-hal terkait pekerja PKWT yang dilindungi dan diatur oleh peraturan perundang-undangan salah satunya adalah jenis pekerjaan, masa kontrak dan perpanjangannya, serta kompensasi bagi pekerja PKWT ketika masa kontraknya berakhir atau diputuskan oleh pengusaha. Terdapat beberapa perubahan spesifik terkait PKWT yang terjadi dalam UUCK sebagai peraturan perundang-undangan yang mengatur banyak bidang (*omnibus law*), yaitu ketentuan masa perjanjian serta peraturan terkait kompensasi bagi pekerja PKWT, yang menyangkut kesejahteraan pekerja PKWT. Pada UUCK terdahulu, masa perjanjian PKWT diubah dari semula 3 (tiga) tahun dalam UUK menjadi berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dalam, sehingga menimbulkan keresahan di pihak pekerja karena ketidakpastian yang ditimbulkan. Ketentuan ini kemudian menjadi salah satu ketentuan yang diajukan dalam gugatan Partai Buruh pada MK untuk dilakukan uji konstiusional, dan pada akhirnya, berdasarkan putusan MK di sidang tanggal 31 Oktober 2024 yang lalu, masa PKWT diubah menjadi 5 (lima) tahun termasuk perpanjangannya.

Dari hal ini terlihat bahwa UUCK sebagai peraturan perundangan yang relatif baru tetap harus dicermati agar dapat memenuhi tujuan penegakan keadilan bagi pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Berbagai ketidakjelasan dan kekaburan dalam ketentuan dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, sehingga perlindungan hukum tidak dapat dilakukan, dan oleh karena itu,

tinjauan bahkan pengujian terhadap UUCK harus tetap dilakukan. Mengingat harapan yang melatarbelakangi UUCK, yaitu penyerapan tenaga kerja secara maksimal di tengah persaingan dan tuntutan globalisasi ekonomi, tentunya terdapat dampak positif juga dari ketentuan-ketentuan dalam UUCK, seperti adanya ketentuan mengenai kompensasi bagi pekerja PKWT yang sebelumnya tidak diwajibkan bagi pengusaha.

Pada akhirnya, meskipun hukum positif telah melakukan peranannya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, pengawasan terhadap implementasi ketentuan peraturan perundang-undangan harus tetap berjalan, dan sosialisasi ketentuan hukum ketenagakerjaan bagi pekerja awam maupun serikat pekerja harus terus dilakukan. Tanpa pengawasan yang ketat dari lembaga yang berwenang maupun pengaduan dari pekerja atau serikat pekerja, berbagai pelanggaran yang dilakukan dalam ranah ketenagakerjaan akan terus terjadi. Sebaliknya, dengan pengawasan yang cermat dan tindak lanjut yang cepat dari lembaga pengawasan ketenagakerjaan maupun kesiagaan pekerja yang memiliki pengetahuan hukum yang memadai, perlindungan hukum dapat diterapkan secara maksimal demi kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari masyarakat Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Chamdani. *Hukum Ketenagakerjaan; Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Upah Yang Belum Dibayar Oleh Pengusaha Pailit*. Disunting oleh Nuryanto A. Daim. Laksbang Justisia, 2020.
- Chamdani, dan Nobella Indradjaja. *Hukum Ketenagakerjaan: Perlindungan Hukum Upah Pekerja/Buruh Atas Upah Minimum Paska Keluarnya Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perspektif Pidana Ketenagakerjaan*. Bandung: Widina Media Utama, 2024.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Masyarakat*. Semarang: Angkasa Bandung, 1980.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 2001.

Makalah / Artikel / Prosiding :

Chamdani. "Dampak Penerapan Kebijakan Pemerintah Akibat Covid 19 Terhadap Status Hubungan Kerja." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 2 (2022).

Chamdani, Nobella Indradjaja, dan Joko Ismono. "TINJAUAN FILOSOFIS BAB IV KETENAGAKERJAAN UNDANG-UNDANG NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA," Oktober 2022, 142–55.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38156/wplr.v1i2.76>.

Hutabarat, Intan Mayasari, Martono Anggusti, dan Christina N.M Tobing. "TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN ALIH DAYA TERHADAP PEKERJA OUTSOURCHING YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA PANDEMI COVID-19 (STUDI DOKUMEN PERJANJIAN PENYEDIA JASA DI PT NTU)." *NOMMENSEN JOURNAL OF LEGAL OPINION* 2, no. 01 (2021). <https://doi.org/10.51622/njlo.v2i01.210>.

Patni, N. K. E., dan A. P. L. Danyathi. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Setelah Tindakan PHK Akibat Dari Kepailitan Suatu Perusahaan." *Jurnal Kertha Semaya* 8, no. 4 (2020): 465–74.

Satria, Bayu Fajar. "Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan." *Notaire* 3, no. 3 (2020).
<https://doi.org/10.20473/ntr.v3i3.22838>.

Internet :

Humas MKRI. "Ahli Jelaskan Perbedaan Hukum Pekerja dengan PKWT dan PKWTT dalam UU Cipta Kerja." Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 26 Februari 2024.
<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=20058&menu=2>.

Rahma, Angely. "Ini 21 Gugatan UU Cipta Kerja yang Dikabulkan MK." *detikjatim*, 4 November 2024. <https://www.detik.com/jatim/berita/d-7620452/ini-21-gugatan-uu-cipta-kerja-yang-dikabulkan-mk>.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.