

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA KONTRAK
DI PT. MAHKOTA ANDALAN SAWIT MEDAN**

Oleh :

Sherly Angela Gunawan¹; Christina NM Tobing².

¹Mahasiswa Prodi Hukum UPH Kampus Medan; ²Dosen Prodi Hukum UPH Kampus Medan

Abstract

The purpose of this study was to determine the implementation of labor law in providing legal protection for workers' rights contained in the employment contract or PKWT at PT. Mahkota Andalan Sawit. This research is an empirical legal research that is descriptive in nature. The types of data in this study are primary data and secondary data obtained through library research and field studies. Data collection techniques used were interviews, questionnaires and study of PKWT documents. This study used a statutory and conceptual approach, the data were analyzed using descriptive qualitative analysis methods. The results of this study can be concluded that PT. Mahkota Andalan Sawit has not fully implementing labor law in PKWT, namely not making PKWT in 2 (two) copies which do not give it to workers, some types of PKWT work are not in accordance with legal provisions. In general, legal protection for the rights of contract workers has been fulfilled, only the provision for overtime pay is discriminatory because it does not apply to all workers.

Keywords: *Labor Law, Fixed Time Work Agreement, Protection of Workers' Rights.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui implementasi hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang tertuang dalam kontrak kerja/PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang bersifat-deskriptif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan studi dokumen PKWT. Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang dan konseptual, data dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT. Mahkota Andalan Sawit belum sepenuhnya mengimplementasikan hukum ketenagakerjaan dalam PKWT yakni belum membuat PKWT dalam rangkap 2 (dua) yang tidak memberikannya kepada pekerja, beberapa jenis pekerjaan PKWT tidak sesuai ketentuan hukum. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kontrak pada umumnya sudah terpenuhi, hanya ketentuan pemberian upah lembur diberlakukan diskriminatif karena tidak berlaku kepada seluruh pekerja.

Kata kunci: **Hukum Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perlindungan Hak Pekerja.**

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia menjalankan pembangunan nasional untuk mewujudkan tujuan dibentuknya negara. Implementasi pembangunan nasional adalah dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia

seluruhnya, sehingga terwujud masyarakat yang makmur, sejahtera, adil, dan merata, baik spiritual maupun material. Dalam pembangunan nasional, kedudukan dan peranan tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan dalam pembangunan nasional sangat penting atau sentral.¹

Peran tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja harus diberdayakan agar mempunyai nilai lebih, yaitu lebih mampu, lebih berkualitas, dan lebih terampil sehingga dapat berdayaguna secara optimal dalam pembangunan nasional, juga mampu bersaing di era global. Keterampilan, kemampuan dan keahlian pekerja perlu secara terus ditingkatkan melalui perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan termasuk pemagangan, pelatihan, dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu perlindungan di semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan upah dan jaminan sosial sebagai jaminan rasa tentram, aman, terpenuhinya keadilan, dan terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang, serta perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.²

Negara dalam hal ini Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan hukum di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU KT). UU KT mengatur tentang hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja, atau penerima kerja.³ Untuk mengikat hubungan kerja antara pengusaha atau pemberi pekerjaan dengan pekerja diperlukan sebuah perjanjian kerja sebagai dasar yang mengikat hubungan kerja tersebut. Pasal 1 angka 14 UU KT menetapkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian yang berisi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha.⁴ UU KT memberikan bentuk perjanjian terdiri dari 2 (dua) jenis yang didasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau sering disebut kontrak kerja.

Pasal 56 ayat (2) UU KT mengatur PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.⁵ Selain itu PKWT menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan PKWT

¹ Irsan Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja; Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, hlm. 2.

² *Ibid.*

³ Asri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 5.

⁴ *Ibid.*

⁵ Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dapat diartikan sebagai perjanjian kerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁶ PKWT biasa disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya disebut pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.⁷

Kebanyakan pengusaha lebih memilih jenis PKWT untuk mempekerjakan pekerja dengan status kontrak kerja daripada pekerja tetap. Hal ini disebabkan bahwa dalam hubungan kerja yang didasarkan pada sistem kontrak lebih efisien dibandingkan dengan menggunakan pekerja tetap melalui PKWTT, karena jika mempekerjakan pekerja tetap maka pengusaha atau majikan harus memperhatikan berbagai hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Misalnya beberapa ketentuan peraturan yang mengatur mengenai kesejahteraan pekerja dan jika kemudian hari ternyata pekerja malas, pengusaha tidak mudah untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak serta pengusaha harus membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Hubungan kerja yang didasarkan pada PKWT lebih efisien, karena pengusaha atau pemberi pekerjaan dapat dengan sehendak hati membuat dan menetapkan syarat-syarat kerja yang biasanya diterima saja oleh pekerja, mengingat sulitnya memperoleh pekerjaan. Misalnya, hubungan kerja akan berlangsung selama 1 tahun dengan upah tertentu untuk jenis pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi pekerjaan. Suatu perjanjian kerja juga dapat menetapkan hal-hal yang berkaitan dengan upah, jaminan sosial dan hari istirahat.⁸

Hakikatnya suatu perjanjian kerja akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah terjadi, dan tidak mempunyai akibat hukum apapun manakala isi perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun pada kenyataannya pekerja yang diikat dengan PKWT biasanya tidak akan ribut atau tidak mempermasalahkan perjanjian kerjanya di pengadilan, jika isi dari perjanjian kerja itu bertentangan dengan hukum. Hal ini dikarenakan pekerja tersebut membutuhkan pekerjaan, dan menyadari sangat susah memperoleh pekerjaan pada saat sekarang. Pekerja yang bekerja dengan sistem tersebut jelas-jelas akan merugikan pekerja, akan tetapi tenaga kerja tidak mempermasalahkan dan sebaliknya merasa bersyukur atas pekerjaan tersebut.⁹ Kemungkinan perusahaan membuat isi perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan aturan

⁶ Sulfiandi, 2012, <http://buruhindo.blogspot.com/2012/04/perjanjian-kerja-waktu-tertentu.html>, diakses pada tanggal 23 Februari 2019 pukul 13.00 wib.

⁷ Irsan Koesparmono dan Armansyah, *Op. cit.* hlm.73 .

⁸ Asri Wijyanti, *Op.cit.*, hlm. 48.

⁹ *Ibid.*

yang berlaku yang dapat mengakibatkan kerugian bagi pekerja.

Uaian di atas menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian implementasi atau pelaksanaan PKWT di dalam praktek hubungan kerja, khususnya tentang perlindungan hukum pekerja yang terikat PKWT. PT. Mahkota Andalan Sawit yang berada di Palembang dan memiliki kantor cabang di Kota Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan kelapa sawit. Perusahaan ini banyak mempekerjakan pekerja kontrak yang diikat dengan PKWT, berkenaan dengan itu penulis menetapkan judul penelitian ini Implementasi Perlindungan Hak-Hak Pekerja Kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit”.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan hak-hak pekerja kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perlindungan hak-hak pekerja kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit. Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya bagi bidang hukum ketenagakerjaan. Secara praktis diharapkan dapat berguna bagi masyarakat pada umumnya, bagi pekerja kontrak untuk lebih memahami hak-haknya, serta bagi pengusaha agar dapat memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, terutama hak-hak dasarnya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Landasan yuridis PKWT adalah ketentuan Pasal 56 UU KT yang bunyinya “perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.¹⁰ Ketentuan di atas memberikan legalisasi terhadap perjanjian kerja berdasarkan waktu berlakunya yang dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu PKWT dan PKWTT. Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai PKWT apabila di dalam perjanjian tersebut dicantumkan mengenai jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.¹¹ Berbeda dengan PKWTT, dimana hubungan kerja dalam PKWTT tidak dibatasi oleh kapan

¹⁰ Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Jakarta: PT. Sofmedia, hlm. 28.

¹¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op.cit.*, hlm.72.

selesainya pekerjaan tertentu atau jangka waktu berlakunya perjanjian.

Defenisi PKWT tidak ditemukan di dalam UU KT, tetapi di dalam Kepmenakertrans RI No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT yakni Pasal 1 angka 1, PKWT diartikan sebagai “perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk pekerjaan tertentu atau untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu”.¹²

2. Syarat-Syarat PKWT

PKWT harus memenuhi syarat materil dan formil dari perjanjian kerja sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya. Syarat sahnya perjanjian kerja termasuk PKWT diatur dalam Pasal 52 UU KT yaitu, adanya kesepakatan para pihak; kecakapan bertindak di depan hukum, adanya pekerjaan tertentu dan sebab dilakukannya perjanjian tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan dan kepatutan.

- a. Syarat materil PKWT diatur dalam ketentuan Pasal 58 dan 59 UU KT, yakni :¹³
 - 1) PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan (Pasal 58 ayat (1);
 - 2) jenis dan sifat atau kegiatan yang dapat diatur dalam PKWT sesuai Pasal 59 ayat (1), yaitu :
 - a) pekerjaan yang sementara sifatnya dan pekerjaan yang dapat sekali selesainya;
 - b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak membutuhkan waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c) pekerjaan musiman; atau
 - d) pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan baru, produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjiwaan.
 - 3) Pasal 59 ayat (2) UU KT menegaskan bahwa PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang tetap. Penjelasan pasal ini menegaskan lagi bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya tidak terputus-putus, terus menerus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang sifatnya bukan musiman.
 - 4) PKWT dapat diperpanjang dan diperbaharui. PKWT dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud

¹² Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans RI No. Kep.100/Men/VI/2004

¹³ Pasal 58 dan 59 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

memperpanjang PKWT paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir harus sudah memberitahukannya kepada pekerjaa/buruh (Pasal 59 ayat (4) dan ayat (5));

- 5) PKWT hanya dapat diperbaharui apabila telah melewati masa tenggang 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT lama, dan hanya boleh diperbaharui 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun (Pasal 59 ayat (5)).

Manakala syarat materil di atas tidak dipenuhi, maka PKWT demi hukum menjadi PKWTT sebagaimana ditetapkan Pasal 59 ayat (7) UU KT.

b. Syarat formil

PKWT harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf *Latin*, selain itu juga harus dibuat tertulis. Apabila PKWT dilakukan tidak tertulis maka menjadi PKWTT. PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, yang berlaku adalah PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya.¹⁴

Isi PKWT sekurang-kurangnya memuat sesuai yang diatur dalam ketentuan Pasal 54 ayat (1) UU KT sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Syarat formil lainnya diatur dalam Pasal 13 Kepmenakertrans RI No. Kep.100/Men/VI/2004, bahwa PKWT wajib didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Sanksi tidak didaftarkannya PKWT tidak ada diatur dalam Kepmenakertrans RI dimaksud, akan tetapi dapat ditafsirkan adalah sebagai wujud fungsi pengawasan dari pemerintah terhadap isi dan pelaksanaannya agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Jadi penfsiran jika PKWT tidak didaftarkan maka PKWT belum mempunyai kekuatan berlaku.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Hubungan Kerja.

Pengusaha dan pekerja memiliki hak dan kewajiban masing-masing yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja yang merupakan akibat hukum dari adanya suatu hubungan kerja. Jadi hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja merupakan objek dari suatu perjanjian kerja.¹⁵ Hak dan kewajiban masing-masing pihak secara bersama meliputi kondisi/syarat kerja atau hal lain yang timbul dari adanya suatu hubungan kerja. Persyaratan

¹⁴ Pasal 57 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 42.

kerja selalu terkait dengan usaha peningkatan produktivitas bagi pengusaha dan usaha peningkatan kesejahteraan bagi pekerja, sehingga di antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha pada dasarnya bertolak belakang atau bertentangan.¹⁶

UU KT mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja yakni sebagai berikut:¹⁷

a. Hak pekerja yaitu:

- 1) Pekerja memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi (Pasal 5).
- 2) Pengusaha harus memperlakukan setiap pekerjanya dengan adil dan sama rata tanpa adanya diskriminasi (Pasal 6).
- 3) Meningkatkan dan/atau mengembangkan dan/atau memperoleh kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja merupakan hak dari setiap pekerja (Pasal 11).
- 4) Pengusaha memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pekerja untuk memperoleh dan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
- 5) Setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja, maka pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja dari pelatihan kerja tersebut (Pasal 18 ayat (1)).
- 6) Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan, memilih atau pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri (Pasal 31).
- 7) Pekerja penyandang cacat berhak atas perlindungan dari pengusaha sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67).
- 8) Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur kepada pekerja yang bekerja diluar jam kerjanya (Pasal 78 ayat (2)).
- 9) Pekerja berhak atas waktu istirahat dan cuti dari pengusaha (Pasal 79 ayat (1)).
- 10) Pekerja berhak atas kesempatan yang secukupnya dalam melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80).
- 11) Pengusaha wajib memberikan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan kepada pekerja perempuan yang hamil (Pasal 82).
- 12) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat, menjalankan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya, serta wanita yang cuti hamil/melahirkan tetap akan mendapatkan upahnya secara penuh (Pasal 84).
- 13) Pengusaha tidak boleh mewajibkan pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi, jika pekerja bekerja pada hari libur resmi, maka pekerja tersebut berhak atas upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (1)).
- 14) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan, keselamatan dan kesehatan kerja dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).

¹⁶ Asri Wijayanti, *Op.cit.*, hlm.40.

¹⁷ Tommy Simatupang, 2017, *Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, <https://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-no.html>, diakses pada tanggal 11 Maret 2018 Pukul 22.10 WIB.

- 15) Pengusaha harus memberikan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja (Pasal 88).
 - 16) Pengusaha dilarang membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum kepada pekerja (Pasal 90).
 - 17) Pengusaha wajib memberikan jaminan sosial terhadap pekerja serta keluarga pekerja (Pasal 99 ayat (1)).
 - 18) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1)).
- b. Kewajiban pekerja yaitu:¹⁸
- 1) Pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya dalam rangka melaksanakan hubungan industrial (Pasal 102 ayat (2)).
 - 2) Pelaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama wajib dilakukan oleh serikat pekerja, pekerja dan pengusaha (Pasal 126 ayat (1)).
 - 3) Pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1)).
 - 4) Dalam hal pekerja dan serikat pekerja hendak melakukan mogok kerja maka pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan (Pasal 140 ayat (1)).
- c. Hak-hak pengusaha yaitu:¹⁹
- 1) Pengusaha berhak atas hasil pekerjaan dari pekerja
 - 2) Pengusaha berhak untuk memerintah/mengatur pekerja sesuai yang diperjanjikan.
 - 3) Pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Kewajiban pengusaha yaitu: ²⁰
- 1) Pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada pekerja penyandang cacat sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1)).
 - 2) Bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 berhak mendapatkan layanan angkutan antar jemput dari pengusaha. (Pasal 76 ayat (5)).
 - 3) Setiap Pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja diluar ketentuan waktu kerja, kecuali membayar upah lembur pekerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4)).
 - 4) Pekerja berhak atas waktu istirahat dan cuti dari pengusaha (Pasal 79).
 - 5) Pekerja berhak atas kesempatan yang secukupnya untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (Pasal 80).
 - 6) Pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi dan bekerja melebihi jam kerja berhak atas upah kerja lembur (Pasal 85 (3) dan 78 (2)).

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Tommy Simatupang, *Op.cit.*, hlm. 3.

- 7) Peraturan perusahaan yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk wajib dibuat oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang dan selanjutnya memberitahukan, menjelaskan isi dan memberikan naskah peraturan perusahaan tersebut kepada pekerja. (Pasal 108 ayat (1)).
- 8) Dalam hal akan dilakukan penutupan perusahaan (*lockout*) maka pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat minimal 7 (tujuh) hari kerja (Pasal 148).
- 9) Pekerja berhak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (Pasal 156 ayat (1)).
- 10) Dalam hal pekerja /buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, buruh yang menjadi tanggungannya. (Pasal 160 ayat (1)).
- 11) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan kepada pekerja, jadi pengusaha harus membayar upah/pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 90 dan 91).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan bagaimana implementasi ketentuan hukum ketenagakerjaan tentang perlindungan hak-hak kepada pekerja kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit, sekaligus menganalisis mengenai fakta-fakta melalui pendekatan peraturan perundang-undangan dan fakta-fakta yang penulis temukan di lapangan (*field research*).²¹

Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari sumber pertama atau dari tempat objek penelitian dilakukan²², berupa hasil wawancara terhadap pihak pengusaha, jawaban kuesioner dari responden pekerja kontrak serta dokumen PKWT. Data sekunder berupa peraturan perundang-undangan²³, UUD NRI Tahun 1945, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No. 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, Permenakertrans RI No. 06 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan dan Kepmenakertrans RI No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, literatur tentang hukum; jurnal hukum dan karya ilmiah

²¹ H. Zainuddin Ali, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke 5, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.105.

²² Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cet. Ke.8, Bandung: Alfabeta, hlm. 137.

²³ *Ibid.*

lainnya,²⁴ sebagai pendukung atau pisau analisis dalam membahas masalah PKWT. Teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung terhadap manager personalia dan *staff* karyawan kontrak di Kantor Medan, kuesioner kepada 11 responden pekerja kontrak (dari 117 pekerja) di kebun dan pabrik di Palembang, dan studi dokumen PKWT. Penulis menetapkan sampel responden secara random, semua anggota populasi diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel,²⁵ yakni manager personalia; staf karyawan kontrak; pekerja kontrak yang bekerja di kebun dan pabrik 11 orang.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dengan menelaah perundang-undangan mengenai PKWT sebagai acuan penulis. Pendekatan konseptual juga digunakan berupa pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, digunakan sebagai sandaran argumen hukum untuk pemecahan masalah yang dihadapi terkait implementasi PKWT. Analisis data dilakukan dengan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu menggambarkan atau menjelaskan sesuatu yang diperoleh dari data primer dan data sekunder, dihubungkan dengan peraturan terkait sehingga diperoleh jawaban masalah.²⁶

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Implementasi Hukum Ketenagakerjaan dalam PKWT Di PT. Mahkota Andalan Sawit

Hasil penelitian terhadap dokumen PKWT dan jawaban kuesioner ternyata syarat sahnya perjanjian telah terpenuhi. Syarat subjektif, kesepakatan kedua pihak tidak ada paksaan ataupun tipuan dalam penandatanganan pekerja dan pengusaha dengan saksi. Sebelumnya, isi PKWT dibacakan oleh pengusaha terutama hak pekerja yang akan diterima setiap bulan juga kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja serta aturan perusahaan mengenai waktu kerja, istirahat, cuti, sanksi apabila terjadi pelanggaran kerja, iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dipotong dari upah, potongan Koperasi pekerja Saroha, dan lainnya.

Syarat kecakapan, semua pekerja telah berusia 21 tahun ke atas. PKWT telah menuliskan secara jelas dan tegas jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerjanya, yang diketahui dari dokumen PKWT dan jawaban kuesioner responden. Pekerjaan yang

²⁴ Lihat Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 33-37.

²⁵ Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, hlm. 74-78.

²⁶ Desi Anggraeni Kasih dan Murti Pramuwardhani Dewi, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Sales Promotion Girls (SPG) Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Rokok Djarum Dengan Event Organizer (EO) CV. Berkah Abadi Sentosa Yogyakarta", *Jurnal Hukum Perdata* No. 1, Edisi 2 Bulan Mei Tahun 2013 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, hlm.70.

diperjanjikan juga tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan jenis pekerjaannya terdiri dari personalia, *legal*, operasional, keuangan, pemasaran, *accounting*, kasir, urusan pajak, pembelian, administrasi umum, *material handling*, *quality control*, *payroll*, *maintanance*, *electrical*, *warehouse*, *office boy*, *office girl*, produksi, koki, penyortir buah sawit, pemanen, pemuat, pemupuk, perawatan, mekanik, supir, dan satpam. Hasil penelitian di atas menunjukkan PKWT telah memenuhi syarat subjektif dan objektif sesuai ketentuan Pasal 52 UU KT.

Implemnatasi ketentuan syarat formil perjanjian kerja sebagaimana Pasal 54 UU KT juga telah terpenuhi, yaitu: PKWT tertulis dan memuat nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja; nama, alamat, dan jenis perusahaan; tempat pekerjaan; jabatan atau jenis pekerjaan, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja; besarnya upah dan cara pembayaran; waktu mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; dan tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Hasil wawancara penulis dengan Ibu Dame Caroline seorang pekerja kontrak dengan jabatan staf pajak, diketahui bahwa jenis usaha perusahaan, tempat pekerjaan, dan besarnya upah serta cara pembayarannya tidak tercantum dalam PKWT, tetapi dijelaskan secara lisan oleh bagian personalia kepada pekerja.

Ketentuan mengenai besarnya upah dan cara pembayaran; dan hak serta kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai besarnya upah, sesuai hasil wawancara dengan Ibu Jana Putri manager personalia dan Ibu Dame Caroline salah seorang pekerja kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit, besarnya upah telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yakni di atas UMK Medan dan UMK Palembang, cara pembayarannya melalui transfer ke rekening bank setiap pekerja. Hak-hak pekerja seperti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan telah dipenuhi perusahaan sebagaimana jawaban kuesioner responden pekerja.

Data berupa jawaban responden pekerja terhadap kuesioner dan hasil wawancara dengan salah satu pekerja menunjukkan hanya satu PKWT yang ditandatangani pekerja dan tidak ada diberikan kepada pekerja, sehingga syarat ketentuan Pasal 54 ayat (3) UUK belum dipenuhi oleh pengusaha. Pembuatan PKWT dalam rangkap dua dan masing-masing satu rangkap diberikan kepada pekerja dan pengusaha adalah sebagai dasar adanya hubungan kerja antara para pihak yang berisi hak dan kewajiban, sehingga nantinya apabila terjadi

perselisihan hubungan kerja dapat dijadikan bukti dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja. PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan menggunakan huruf *Latin* dan tidak ada tertera masa percobaan, telah sesuai ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan Pasal 58 ayat (1) UU KT. Syarat dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, juga telah terpenuhi sesuai hasil wawancara dengan Ibu Jana Putri selaku manajer personalia PT. Mahkota Andalan Sawit, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-100/MEN/X/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

Kewajiban Pengusaha untuk mendaftarkan PKWT ini dimaksudkan agar pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja setempat dapat mengawasi apakah PKWT telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perundang-undangan. Hukum ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum yang harus diberikan oleh pemerintah maupun pengusaha kepada pekerja atau buruh, sehingga hak-hak pekerja atau buruh dapat dipenuhi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keterlibatan pemerintah dalam pengawasan hubungan kerja adalah untuk memastikan buruh menerima perjanjian yang sesuai dengan ketentuan undang-undang, menerima hak-hak normatif seperti upah atau hak kepesertaan dalam BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan dan lainnya, sehingga tidak kembali seperti jaman perbudakan. Ini penting dengan pertimbangan bahwa pekerja dengan pengusaha memiliki kedudukan yang tidak seimbang, pekerja lebih lemah dari sisi ekonomi dan sosial, sehingga pemerintah harus ikut campur mengawasi implementasi hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja.

Mengenai syarat berakhirnya PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit tercantum di Pasal 3 ayat (3) PKWT, yaitu apabila jangka waktunya telah berakhir. Pasal 3 ayat (2) PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit berbunyi: “apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT berakhir, maka pihak tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak yang dirugikan sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. Ketentuan Pasal 3 ayat (3) dan ayat (2) PKWT ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b dan Pasal 62 UU KT.

Jenis dan sifat pekerjaan dalam PKWT dibatasi oleh ketentuan perundang-undangan, yakni hanya untuk pekerjaan yang tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Syarat ini akan dianalisis dalam PKWT PT. Mahkota Andalan Sawit sebagai berikut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa saat ini jenis

pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit adalah:

- a) Pegawai di bidang kasir, bertugas melakukan pembayaran dan menerima pembayaran serta mencatatkan transaksi tersebut ke dalam sistem komputer yang ada di PT. Mahkota Andalan Sawit untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan.
- b) Pegawai di bidang pajak, bertugas melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan kepentingan pajak PT. Mahkota Andalan Sawit seperti melaporkan Pajak Pertambahan Nilai (PPN).
- c) Pegawai di bidang *accounting*, bertugas melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan laporan keuangan seperti membuat laporan Keuangan dan menghitung harga pokok penjualan (HPP) PT. Mahkota Andalan Sawit.
- d) Pemanen, bertugas untuk memetik buah tandan segar (TBS) dari pohon kelapa sawit. Para pekerja pemanen berkerja di lokasi perkebunan kelapa sawit PT. Mahkota Andalan Sawit yang berada di Palembang.
- e) Pemupuk, bertugas untuk melakukan pemupukan terhadap pohon kelapa sawit yang berada di lokasi perkebunan kelapa sawit milik PT. Mahkota Andalan Sawit.
- f) Pemuat, bertugas untuk mengangkut buah kelapa sawit yang sudah dipetik oleh pemanen ke mobil *dumptruck*, untuk selanjutnya dikirim ke pabrik kelapa sawit untuk diolah.

Hasil penelitian menunjukkan jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit belum semua sesuai dengan syarat jenis pekerjaan PKWT yang diatur Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU KT *jo.* Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. KEP-100/MEN/X/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT yaitu untuk pekerjaan pegawai kasir, staf di bidang pajak dan bidang *accounting*. Alasannya, jenis pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang tidak bisa selesai dalam satu kali dilaksanakan, penyelesaiannya membutuhkan jangka waktu yang lama, pekerjaan tidak tergantung pada musim, cuaca, ataupun kondisi tertentu, serta bukan pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru atau tambahan, melainkan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan tetap dan tidak terputus-putus. Konsekuensi hukumnya, PKWT untuk jenis pekerjaan kasir, staf urusan pajak dan bidang *accounting* demi hukum menjadi PKWTT sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU KT.

Hasil wawancara dengan Ibu Jana Putri manager personalia PT. Mahkota Andalan Sawit, ada beberapa faktor yang melandasi perusahaan mengikat para pekerja dimaksud di atas dengan PKWT, yakni efisiensi waktu karena perusahaan sulit mencari pekerja/buruh yang handal dan terpercaya; dan ingin memberikan kesempatan bagi para pekerja/buruh untuk menunjukkan kemampuan, kualitas dan sikap pekerja kontrak sebelum diangkat menjadi karyawan tetap. Untuk menentukan pekerja tersebut kontrak atau tetap tidak didasarkan pada jenis pekerjaannya melainkan awalnya akan diikat dengan PKWT setelah

masa PKWT berakhir, pekerja tersebut dapat diikat dengan PKWTT apabila menunjukkan kemampuan, kualitas dan sikap yang menurut penilaian perusahaan baik. Dapat diasumsikan perusahaan seolah-olah memberlakukan PKWT sebagai masa percobaan selama 1 (satu) tahun kepada pekerja/pegawai dimaksud. Padahal ketentuan Pasal 60 ayat (1) UUK mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan. Konsekuensi hukumnya PKWT batal demi hukum. dan status pekerja menjadi pekerja tetap. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit di dalam perjanjiannya tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila ada diisyaratkan masa percobaan maka PKWT tersebut batal demi hukum. Jadi sesuai dengan Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) UU KT, tetapi hanya dapat diimplementasikan untuk jenis pekerjaan pemanen, pemupuk dan pemuat yang bekerja di kebun kelapa sawit, sedangkan pekerjaan kasir, bidang pajak dan *accounting*, seharusnya hubungan kerja dalam bentuk PKWTT. Hasil penelitian menunjukkan, belum ada pekerja PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit yang bertugas sebagai kasir, staf pajak dan *accounting* mengajukan keberatan atas status PKWT, mereka menerima saja.

Hakikatnya suatu kontrak kerja akan batal demi hukum, dianggap tidak pernah ada, dan tidak mempunyai akibat hukum apapun apabila isinya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kenyataannya pekerja yang diikat dengan PKWT tidak akan ribut atau tidak mempermasalahkan kontrak kerjanya ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika isi dari kontrak kerja itu bertentangan dengan hukum. Hal ini dikarenakan pekerja tersebut membutuhkan pekerjaan, dan menyadari mencari pekerjaan pada zaman ini sangat susah. Apabila mereka bekerja dengan sistem di atas yang jelas-jelas merugikan pekerja, merekapun tidak mempermasalahkan dan sebaliknya merekapun bersyukur atas pekerjaan tersebut.²⁷ Pendapat Asti Wijayanti ini terjadi pada PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit.

Jangka waktu yang tercantum dalam PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit adalah selama 1 (satu) tahun, informasi ini penulis peroleh dari hasil wawancara penulis dengan Ibu Dame pegawai di bidang pajak, dari dokumen PKWT dan hasil kuesioner pekerja PKWT di Palembang. Jangka waktu pekerjaan PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu Pasal 59 ayat (4) UUK yang menjelaskan bahwa “PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling

²⁷Asti Wijayanti, *Op.cit.*, hlm. 48.

lama 1 (satu) tahun” dan Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/2004 yang menjelaskan PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dibuat untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

Hasil wawancara dengan Ibu Jana Putri dan jawaban kuesioner pekerja dapat diketahui bahwa PT. Mahkota Andalan Sawit hingga saat ini belum pernah memperpanjang PKWT yang sudah berakhir, karena apabila perusahaan tetap ingin mempekerjakan pekerja tersebut maka pekerja tersebut akan diangkat menjadi pegawai tetap yang diikat dengan PKWTT, dan apabila perusahaan tidak ingin lagi mempekerjakan pekerja tersebut setelah berakhirnya masa PKWT maka tidak dilakukan perpanjangan PKWT maupun diangkat menjadi pegawai tetap, dengan demikian maka hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tersebut juga berakhir. Hal ini hanya berlaku bagi pekerja kontrak di kantor cabang Medan karena jenis pekerjaannya terus menerus. Keadaan ini memperkuat analisis penulis untuk pekerja yang bertugas di dalam kantor sebagai kasir, pegawai di bidang pajak dan di bidang *accounting*, PKWT digunakan sebagai masa percobaan yang bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan sebagaimana telah dianalisis sebelumnya.

Untuk pekerja kontrak yang berada di Palembang berbeda, dikarenakan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja kontrak yang berada di Palembang merupakan jenis pekerjaan yang tidak dilakukan secara terus menerus, yakni pemanen, pemupuk dan pemuat sehingga perusahaan tidak dapat mengangkat pekerja tersebut menjadi pegawai tetap. Pengecualian kepada pekerja kontrak yang akan promosi naik jabatan misalnya kepala bagian pemanen atau menjadi mandor. Menurut penulis, pengecualian ini sangat baik dalam hubungan kerja, sebab kesempatan untuk peningkatan status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap terbuka. Hal ini akan mendorong pekerja kontrak untuk terus meningkatkan kinerjanya agar statusnya dapat ditingkatkan menjadi pekerja tetap untuk memperoleh jaminan kelangsungan pekerjaan dan upah pekerja hingga usia pensiun.

2. Implementasi Perlindungan Hak-Hak Pekerja Di PT. Mahkota Andalan Sawit

Perlindungan yang diberikan dalam ketentuan Hukum Ketenagakerjaan harus diimplementasikan dalam setiap perjanjian kerja yang merupakan dasar hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang tercantum dalam Pasal 6 PKWT PT. Mahkota Andalan Sawit, adalah sebagai berikut :

Hak Pengusaha:

- 1) Memberikan peringatan atau teguran baik lisan maupun tertulis kepada pekerja;

- 2) Menjatuhkan sanksi serta mengakhiri hubungan kerja kepada pekerja karena keadaan atau kejadian tertentu atas hal-hal yang tercantum di perjanjian ini melakukan pengawasan evaluasi kerja bulanan semesteran hingga tahunan terhadap kinerja pekerja;
- 3) Melakukan pemeriksaan penyelidikan terhadap pekerja apabila ditemukan bukti-bukti adanya penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan;
- 4) Memberikan atau mencabut sebagian atau seluruh fasilitas yang diberikan maupun sebagai fasilitas kerja yang ditetapkan oleh pengusaha kepada pekerja;
- 5) Menahan sementara waktu upah apabila ditemukan bukti-bukti awal tentang adanya tindakan pekerja yang mengakibatkan kerugian bagi pengusaha atau adanya kesalahan perhitungan upah atau hal-hal lain yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan;
- 6) Melakukan mutasi antara Departemen atau dalam satu grup perusahaan guna meningkatkan kinerja pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
- 7) Mengakhiri perjanjian kerja apabila berdasarkan penilaian pengusaha pekerja tidak memiliki kompetensi dan prestasi kerja dalam menjalankan tugas yang ditetapkan pengusaha;
- 8) Menolak memberi izin tidak masuk kerja oleh pekerja apabila dinilai tidak patut.

Kewajiban pengusaha:

- 1) Membayar upah pekerja setiap bulannya mengacu kepada peraturan pemerintah dengan memperhatikan upah minimum yang ditetapkan pemerintah;
- 2) Memberikan perlindungan keamanan, jaminan sosial bagi pekerja dan keluarganya.

Hak pekerja:

- 1) Mendapatkan upah/ gaji secara rutin dan teratur setiap bulan;
- 2) Mendapat berbagai fasilitas pendukung kerja yang ditetapkan dan disediakan oleh pengusaha;
- 3) Mengajukan permohonan izin tidak masuk kerja sesuai aturan yang ditetapkan dalam perjanjian ini setelah mendapat persetujuan dari Pengusaha.
- 4) Mendapat izin tidak masuk kerja, karena :
 - a) Sakit dengan melampirkan surat sakit dari klinik atau rumah sakit yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan;
 - b) Adanya kecelakaan kerja yang mengakibatkan pekerja berhalangan untuk bekerja;
 - c) Suami/istri, orang tua/mertua, anak dan atau saudara kandung meninggal dunia dengan ketetapan masa izin tidak masuk kerja tetapkan sesuai dengan perjanjian ini;
 - d) Menikah atau mengkawinkan anak kandung;
 - e) Melahirkan, bagi karyawan wanita.

Kewajiban pekerja:

- 1) Mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja ini;
- 2) Berada/hadir di tempat tugas 10 menit sebelum waktu yang ditetapkan dan pulang tidak lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
- 3) Pekerja wajib mengisi daftar hadir pada tempat yang ditetapkan baik pada waktu masuk/pulang harus diisi oleh pekerja itu sendiri, apabila tidak mengisi daftar hadir maka yang bersangkutan dianggap tidak hadir dan upahnya tidak akan dibayarkan.
- 4) Melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan dan ditetapkan oleh pengusaha.

- 5) Membela dan melindungi perusahaan, pimpinan perusahaan, karyawan perusahaan dari ancaman gangguan dari pihak manapun.
- 6) Wajib memeriksa semua alat-alat kerja, mesin dan sebagainya sebelum bekerja atau meninggalkan pekerjaan sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan kerusakan/bahaya ganggu pekerjaan dan kerugian perusahaan, menjaga, merawat, dan melindungi barang dan atau benda milik perusahaan.
- 7) Wajib mempertanggungjawabkan atau mengganti alat-alat perlengkapan kerja yang rusak/hilang karena kelalaian/kecerobohan bekerja sesuai dengan nilai kerugian.
- 8) Memakai baju seragam kecuali yang belum mendapatkan dan perlengkapan kerja dan/atau alat pelindung diri yang telah diberikan oleh perusahaan pada hari kerja yang telah ditentukan.

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam Bab X UU KT meliputi perlindungan bagi: penyandang cacat, pekerja anak, pekerja perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengupahan, dan kesejahteraan/jaminan sosial tenaga kerja. Uraian berikut ini akan menganalisis implementasi perlindungan yang relevan dalam hubungan kerja yang didasarkan pada PKWT PT. Mahkota Andalan Sawit.

a. Perlindungan Terhadap Perempuan

Data yang diperoleh di lapangan, per tanggal 2 April 2019 terdapat 220 pekerja perempuan (8 orang di Kantor Cabang Medan dan 212 orang di Kantor Pusat Palembang), terdapat 7 orang pekerja yang sedang hamil, dan merupakan pekerja yang berada di Kantor Palembang. Perlindungan yang diberikan oleh Pasal 76 ayat (1) UU KT kepada pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun adalah larangan dipekerjakan antar pukul 23.00 s.d. 07.00. Hasil wawancara penulis dengan Ibu Jana Putri dan jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa para pekerja baik perempuan maupun laki-laki tidak ada yang berumur di bawah 21 tahun, dan waktu kerjanya dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB, sehingga perlindungan ini telah dilaksanakan di PT. Mahkota Andalan Sawit.

Pasal 76 ayat (2) UUK juga mengatur perlindungan perempuan hamil yang tidak boleh dipekerjakan pada pukul 23.00 s.d 07.00 yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya. Mengingat jam kerja di PT. Mahkota Andalan Sawit yang dilakukan dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB, maka PT. Mahkota Andalan Sawit sudah memenuhi aturan ini.

b. Perlindungan Hak atas Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Cuti

Perlindungan waktu kerja diperlukan, sebab manusia memiliki keterbatasan dalam bekerja, baik fisik maupun psikis yang akan mempengaruhi hasil kerja, sehingga pekerja butuh istirahat yang cukup. Pasal 77 ayat (2) UU KT telah memberikan

perlindungan yang cukup untuk waktu kerja pekerja, yakni 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja bagi pekerja kontrak yang tercantum pada Pasal 8 PKWT adalah sebagai berikut :

- 1) Masuk kerja hari Senin s/d Jumat pukul 08.00 WIB;
- 2) Istirahat kerja hari Senin s/d Kamis pukul 12.00 WIB s/d pukul 13.00 WIB;
- 3) Istirahat kerja hari Jumat pukul 12.00 WIB s/d pukul 13.30 WIB;
- 4) Pulang kerja hari Senin s/d Jumat pukul 17.00 WIB.

Dari data di atas, jumlah jam kerja di PT. Mahkota Andalan Sawit adalah 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dengan istirahat 2 hari dalam seminggu sesuai dengan perlindungan yang diberikan ketentuan Pasal 77 ayat (2) UU KT. Dengan demikian PT. Mahkota Andalan Sawit telah melaksanakan perlindungan waktu kerja kepada seluruh pekerjanya. Selain waktu kerja tersebut di atas, pekerja juga dapat bekerja lembur di luar waktu kerja tentunya jika diminta oleh pengusaha dan pekerja setuju. Mengenai upah lembur akan dibahas pada bagian perlindungan pengupahan.

Hak istirahat kerja UU KT memberikan perlindungan yakni antara jam kerja minimal 1,5 (setengah) jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat ini tidak termasuk jam kerja (Pasal 79 ayat (2) huruf a). Data yang diperoleh, istirahat antara jam kerja di dalam PKWT adalah sebagai berikut : hari Senin s.d Kamis pukul 12.00 WIB s.d pukul 13.00 WIB atau 1 jam setelah bekerja 4 jam dari jam 08.00 s.d 12.00, sedangkan hari Jumat pukul 12.00 WIB s.d pukul 13.30 WIB atau 1,5 jam. Jumlah jam istirahat ini lebih baik dari ketentuan UU KT yang hanya menetapkan setengah jam. Khusus untuk hari Jumat, waktu kerja tetap sampai jam 17.00 WIB, padahal istirahat diberikan 1,5 jam, sehingga ada setengah jam termasuk jam kerja yang dalam hal ini upah tidak dikurangi. PKWT PT. Mahkota Andalan Sawit telah memberikan perlindungan waktu kerja yang lebih tinggi kualitas dan kuantitasnya dari ketentuan UUK.

PT. Mahkota Andalan Sawit menerapkan istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari selama 1 (satu) minggu, sebab hari kerja adalah mulai Senin s.d Jumat atau 5 (lima) hari kerja. Ketentuan ini telah sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) huruf (b) UU KT.

Mengenai cuti tahunan, hasil wawancara dengan Ibu Jana Putri dapat diketahui bahwa PT. Mahkota Andalan Sawit memberlakukan cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja terus menerus selama setahun, dan akan dipotong apabila ada cuti bersama yang ditetapkan oleh Pemerintah. Jika dalam 1 tahun ada 4 hari cuti bersama, maka hak pekerja mendapat cuti adalah sebanyak 8 (delapan) hari. Namun untuk pekerja kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit tidak mendapat hak cuti tahunan ini, hal ini dikarenakan pekerja kontrak belum bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Ketentuan cuti tahunan ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf (c) UU KT.

Cuti haid, hasil wawancara dengan Ibu Jana Putri dapat diketahui bahwa PT. Mahkota Andalan Sawit tidak memberlakukan adanya cuti saat haid, kecuali jika sakit maka harus memakai surat keterangan dokter. Perlindungan kepada perempuan dalam masa haid diatur dalam Pasal 81 UU KT yakni apabila merasakan sakit pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, pekerja memberitahukan kepada pengusaha, sehingga pekerja tidak wajib bekerja. Syarat dari perusahaan adanya surat keterangan dokter yang menyatakan pekerja merasakan sakit pada waktu haid dapat diterima, agar pekerja perempuan tidak menyalahgunakan haknya.

Cuti hamil dan bersalin, PT. Mahkota Andalan Sawit memberikan hak cuti hamil dan bersalin selama 3 bulan kepada seluruh pekerja perempuan yang sedang hamil, baik yang kontrak maupun tetap. Cuti dapat diambil 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan atau 3 bulan langsung setelah melahirkan. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 82 UU KT. Selama cuti bersalin pekerja perempuan tetap mendapatkan hak upah penuh dari PT. Mahkota Andalan Sawit, sesuai dengan ketentuan Pasal 84 UU KT.

c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Masalah K3 ini sangat penting untuk melindungi pekerja baik fisik maupun perlindungan atas moral dan kesusilaan sesuai Pasal 86 ayat (1) UU KT. K3 pekerja sangat diperhatikan oleh pengusaha PT. Mahkota Andalan Sawit, yakni memberi fasilitas yang diperlukan dengan baik seperti lingkungan tempat kerja yang baik, tempat istirahat yang cukup baik, serta bagi pekerja kerjanya di kebun dan pabrik dilengkapi dengan alat keselamatan kerja seperti helm pabrik, sepatu boots, dan alat lainnya. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Mahkota Andalan sawit sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 86 UU KT .

d. Perlindungan Pengupahan

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 (3) UU KT meliputi hal-hal berikut.

1) Upah minimum.

Upah minimum terdiri dari upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kota (UMK). UMP Sumatera Utara untuk Tahun 2019 berdasarkan SK Gubernur Sumatera Utara No.188.44/1365/KPTS/2018 adalah sebesar Rp 2.303.403,43,- dan UMK Medan adalah sebesar Rp 2.969.824,-.²⁸ Sedangkan upah minimum provinsi (UMP) Sumatera Selatan untuk Tahun 2019 berdasarkan SK Gubernur No. 640 tahun 2018 adalah Rp. 2.805.751,- dan upah minimum kota (UMK) kota Palembang adalah Rp. 2.917.260,-.²⁹ Hasil wawancara penulis dengan Ibu Dame, Ibu Jana dan jawaban kuesioner responden pekerja PKWT, diketahui bahwa gaji pekerja/buruh di PT. Mahkota Andalan Sawit telah sesuai dengan UMP Sumatera Utara dan Sumatera Selatan serta UMK Medan dan Palembang. Hasil wawancara dengan Ibu Dame sebagai staf bagian pajak, gaji pokoknya perbulan adalah sebesar Rp. 3.000.000,-. Dari data hasil olah kuesioner dapat diketahui bahwa upah semua pekerja/buruh di kantor Pusat Palembang telah memenuhi ketentuan UMP Sumatera Selatan dan UMK Palembang. Upah pekerja di PT. Mahkota Andalan Sawit dibedakan berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

2) Upah kerja lembur.

Upah lembur dihitung ketika pekerja bekerja di luar jam kerja, yang dibayar sesuai jumlah jam kerja lemburnya. UU KT membatasi waktu kerja lembur maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu. Khusus lembur pada hari libur resmi akan dibayarkan upah lemburnya.

Upah lembur di PT. Mahkota Andalan Sawit hanya berlaku bagi pekerja yang bekerja di kebun dan pabrik yang berada di Palembang, tidak berlaku bagi pekerja yang bekerja di kantor cabang Medan. Hal ini tentu tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat (2) UU KT dan Pasal 6 UU KT menetapkan “setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

²⁸Reza Efendi, 2018, *UMP Sumatera Utara Pada 2019 Ditetapkan Rp. 2,3 juta*, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3682294/ump-sumatera-utara-pada-2019-ditetapkan-rp-23-juta> , diakses pada tanggal 27 April 2019 pukul 19.25 WIB

²⁹ Admin, 2019, *UMP dan UMK Sumatera Selatan 2019*, <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-sumsel> diakses pada tanggal 21 Mei 2019

3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan dan melakukan kegiatan di luar pekerjaannya.

Pada dasarnya upah tidak dibayar jika pekerja tidak melakukan pekerjaan yang biasa diistilahkan “*no work no pay*”, sesuai Pasal 93 UU KT, namun ketentuan ini tidak berlaku, dalam hal:

- a) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit;
- b) Pekerja/buruh perempuan yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya;
- c) Pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, sehingga pekerja/buruh tidak dapat masuk kerja;
- d) Pekerja/buruh sedang menjalankan kewajiban terhadap negara sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
- e) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, sehingga pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya;
- f) Pengusaha tidak mempekerjakan pekerja/buruh, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha meskipun pekerja/buruh telah bersedia untuk melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan;
- g) Pekerja/buruh yang sedang melaksanakan hak istirahat;
- h) Pengusaha memberikan persetujuan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh;
- i) Pengusaha memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Semua ketentuan di atas telah diimplementasikan di peraturan PT. Mahkota Andalan Sawit, kecuali syarat pekerja perempuan yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya dengan surat keterangan dokter.

4) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Pekerja kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit akan tetap dibayarkan upahnya apabila pekerja itu tidak masuk kerja karena menjalankan hak cuti dan istirahat kerjanya. Bentuk dan cara pembayaran upah pekerja di PT. Mahkota Andalan Sawit dibayarkan dalam bentuk uang caranya ditransfer ke rekening Bank milik pekerja.

5) Denda dan potongan upah, serta hal-hal lain yang dapat diperhitungkan dengan upah.

Penelitian terhadap dokumen PKWT PT. Mahkota Andalan Sawit, terdapat

ketentuan pekerjaannya wajib membayar denda kalau pekerja melakukan pelanggaran baik sengaja atau lalai, terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan atau tanpa alasan yang dapat diterima oleh perusahaan, dan ganti rugi karena mengakhiri hubungan kerja sebelum masa PKWT berakhir. Pengusaha juga wajib membayar denda jika terlambat bayar upah pekerja dan ganti rugi jika mengakhiri hubungan kerja sebelum masa PKWT berakhir. Hal ini sesuai dengan Pasal 95 dan Pasal 62 UU KT.

Terdapat keseimbangan perlindungan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan kepada pekerja dan pengusaha dalam hal upah. Hak pekerja untuk memperoleh upah tidak boleh diabaikan oleh pengusaha, hak pengusaha memperoleh kinerja yang baik dari pekerja juga tidak boleh diabaikan pekerja. Apabila diabaikan, maka sudah selayaknya diberikan denda. Hal ini sudah diwujudkan oleh PT. Mahkota Andalan Sawit di dalam PKWT.

6) Struktur dan skala pengupahan yang proposional.

Pimpinan perusahaan PT. Mahkota Andalan Sawit telah menyusun struktur dan skala upah di perusahaannya dengan memperhatikan masa kerja, jabatan, golongan, pendidikan dan kompetensi pekerja, dimana pengusaha melakukan peninjauan terhadap upah secara berkala 1 (satu) tahun sekali tentunya memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 92 UU KT.

7) Upah untuk pembayaran pesangon.

PT. Mahkota Andalan Sawit hingga saat ini belum pernah membayar uang pesangon kepada pekerja tetap ataupun pekerja kontrak, karena memang pekerja kontrak tidak memperoleh pesangon didasarkan ketentuan UU KT. Hasil penelitian diperoleh informasi bahwa hingga saat penelitian ini dilakukan belum ada pekerja kontrak yang di PHK oleh pengusaha, sehingga PT. Mahkota Andalan Sawit tidak pernah membayar ganti rugi sebagaimana ketentuan Pasal 62 UU KT dan ketentuan PKWT.

8) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Tarif pajak penghasilan kena Pajak sesuai PPh 21 adalah berikut.

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| 1. s/d 50 juta rupiah | : tarif PPh 5% |
| 2. 50 s/d 250 juta rupiah | : tarif PPh 15% |
| 3. 250 s/d 500 juta rupiah | : tarif PPh 25% |
| 4. Lebih dari 500 juta rupiah | : tarif PPh 30% |

PT. Mahkota Andalan Sawit memotong PPh 21 bagi setiap pekerja sesuai dengan ketentuan di atas. Pekerja akan dikenakan PPh 21 apabila upahnya di atas Rp. 4.500.000 per bulan, oleh karenanya pekerja kontrak tidak dikenakan potongan pajak karena penghasilannya setahun tidak mencapai jumlah pengkhasilan kena pajak.

e. Perlindungan Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh

UU KT mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan hak dari setiap pekerja dan keluarganya tertera pada Pasal 99 s.d Pasal 100. Untuk peningkatan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, maka pengusaha berkewajiban menyediakan fasilitas kesejahteraan jaminan sosial tenaga kerja, tentunya memperhatikan ukuran kemampuan perusahaan dan kebutuhan pekerja. PP No. 84 Tahun 2013³⁰, antara lain mengatur untuk pengusaha yang jumlah tenaganya sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1 juta sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.³¹

Sejak 1 Januari 2014 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan dan kesehatan menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia dimana sebelumnya diselenggarakan oleh PT. Jamsostek (Persero). Besaran iuran BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan adalah sebagaimana berikut.

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), besar iuran 0,24%-1,74% dari upah pekerja yang dibebankan kepada pengusaha.
- 2) Jaminan Kematian (JKM), besar iuran 0,3% dari upah pekerja yang dibebankan kepada pengusaha.
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT), besar iuran 5,7% dari upah pekerja yang dibebankan kepada pengusaha 3,7% dan 2% kepada pekerja.
- 4) Jaminan Pensiun (JP), besar iuran 3% dari upah pekerja, dibebankan kepada pengusaha 2% dan kepada pekerja 1%.
- 5) Jaminan Kesehatan (BPJS Kesehatan), besar iuran 5% dari upah pekerja yang dibebankan kepada pengusaha 4% dan kepada pekerja 1%.

Hasil wawancara penulis dengan Ibu Jana Putri dan hasil kuesioner terhadap pekerja (terlampir), PT. Mahkota Andalan Sawit juga mendaftarkan pekerja dalam program BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. PT. Mahkota Andalan Sawit menerapkan seluruh Iuran BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan kecuali Jaminan

³⁰ PP No. 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

³¹ Letezia Tobing, 2017, "Kewajiban Perusahaan Mendaftarkan Pekerja Dalam Program BPJS", <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl5324/kewajiban-perusahaan-mendaftarkan-pekerja-dalam-program-bpjs->, diakses tanggal 28 April 2019 pukul 09.45 WIB.

Pensiun.

Untuk peningkatan kesejahteraan pekerjanya, PT. Mahkota Andalan Sawit juga membentuk Koperasi pekerja bernama Saroha, dimana terdapat potongan upah untuk iura koperasi sebesar Rp. 25.000,- tiap bulan. Pekerja tiap tahun akan menerima bagi hasil sebesar 10% dari total jumlah uangnya di koperasi tersebut, dan ketika pekerja tidak bekerja lagi, uang pekerja yang ada di koperasi seluruhnya akan dikembalikan secara utuh kepada pekerja. Kegiatan ini sesuai dengan ketentuan pasal 101 UU KT.

Koperasi di PT. Mahkota Andalan Sawit yang bernama koperasi Saroha merupakan koperasi yang memiliki kegiatan simpan pinjam saja. Fasilitas simpan pinjam hanya diperuntukkan bagi semua anggota koperasi Saroha yang merupakan pekerja baik kontrak maupun tetap. Koperasi Saroha memiliki pengurus sebanyak 5 orang yang semua pengurus merupakan pekerja di PT. Mahkota Andalan Sawit. Setiap tahun akan diadakan rapat untuk bagi hasil keuntungan koperasi dan diadakan pemilihan kepengurusan yang baru.

f. Hak Pekerja Lainnya

1) Tunjangan Hari Raya (THR).

THR merupakan hak dari setiap pekerja tanpa memandang statusnya sebagai pekerja kontrak atau tetap, sehingga THR wajib diberikan oleh pengusaha kepada seluruh pekerjanya. THR diatur oleh Permenakertrans RI No. 06 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, antara lain disebutkan THR merupakan pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja atau keluarganya dalam bentuk uang atau bentuk lain.³² PT. Mahkota Andalan Sawit telah memberikan THR kepada seluruh pekerjanya baik pekerja tetap maupun kontrak sesuai hari keagamaannya masing-masing dalam bentuk uang. Perhitungan THR pekerja yang telah memiliki masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih adalah sebesar satu bulan gaji pokok pekerja tersebut. Untuk pekerja kontrak yang masa kerjanya lebih dari 1 bulan penuh secara terus menerus tetapi kurang dari 1 tahun dihitung proporsional yakni masa kerja/12 x 1 bulan gaji pokok. Ini sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Permenakertrans RI No. 06 Tahun 2016.

2) Hak atas Pelatihan Kerja

Fasilitas pelatihan kerja telah dilengkapi oleh pengusaha, walaupun hak mendapat pelatihan kerja tidak dicantumkan dalam PKWT, tetapi hasil wawancara

³² Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Persahabatan, hlm. 24.

dengan Ibu Dame diketahui bahwa PT. Mahkota Andalan Sawit telah memberi pelatihan kerja kepada pekerjanya disesuaikan dengan bidang tugasnya. Setiap ada undangan atau pemberitahuan dari lembaga pelatihan kerja pemerintah dan atau swasta, PT. Mahkota Andalan Sawit akan memberikan kesempatan kepada pekerjanya untuk ikut dalam pelatihan kerja tersebut. Biaya pelatihan kerja ditanggung oleh perusahaan seluruhnya, jadi telah dengan ketentuan Pasal 11 dan 12 UU KT.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan dalam PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit belum diimplementasikan secara sepenuhnya, ada beberapa hal yang belum sesuai dengan UU KT yaitu: PKWT hanya dibuat rangkap 1 (satu) dan tidak ada diberikan kepada Pekerja, tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 54 ayat (3) UU KT. Beberapa pekerja kontrak ditugaskan pada jenis pekerjaan bersifat tetap seperti pekerjaan kasir, pekerjaan di bidang pajak dan *accounting* yang bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU KT jo. Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. KEP-100/MEN/X/2004. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja kontrak di PT. Mahkota Andalan Sawit yang tertuang dalam PKWT pada umumnya sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bahkan ada yang lebih tinggi kualitasnya yakni waktu istirahat kerja dihitung sebagai jam kerja. Ada satu perlindungan hak pekerja yang belum sesuai dengan ketentuan undang-undang, yaitu pemberian upah kerja lembur hanya berlaku bagi pekerja yang bekerja di kebun dan pabrik di Palembang, sedangkan pekerja yang bekerja di kantor cabang Medan upah lembur tidak dibayar, sehingga diskriminatif dan tidak sesuai ketentuan Pasal 78 ayat (2) UU KT jo. Pasal 6 UU KT.

2. Saran

Perusahaan kiranya mengimplementasikan hukum ketenagakerjaan secara utuh terhadap PKWT di PT. Mahkota Andalan Sawit, dimana pekerja diberikan 1 (satu) exemplar PKWT yang sudah ditandatangani sebagai alat bukti. Pekerja yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan seperti pegawai kasir, pajak dan *accounting* tidak merupakan pekerja kontrak tetapi pekerja tetap yang diikat dengan PKWTT. Pengusaha PT. Mahkota Andalan Sawit diharapkan tidak diskriminatif, tetapi memberi perlakuan yang sama terhadap semua pekerja mengenai pembayaran hak upah lembur sesuai ketentuan UU KT.

DAFTAR PUSTAKA

- Khakim, Abdul. 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Jakarta : PT. Sofmedia.
- Wijayanti, Asri. 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Ali, H. Zainuddin. 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-5, Jakarta: Sinar Grafika.
- Irsan Koesparmono dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja; Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga.
- Jehani, Libertus. 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Persahabatan.
- Soekanto, Soekanto dan Mamudji, Sri. 2003, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas..
- _____, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cet. Ke.8, Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Permenakertrans RI Nomor 06 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Desi Anggraeni Kasih dan Murti Pramuwardhani Dewi, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Sales Promotion Girls (SPG) Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Rokok Djarum Dengan Event Organizer (EO) CV. Berkah Abadi Sentosa Yogyakarta”, *Jurnal Hukum Perdata No. 1, Edisi 2 Bulan Mei Tahun 2013 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta*.
- Admin, 2019, *UMP dan UMK Sumatera Selatan 2019*, <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-sumsel> diakses pada tanggal 21 Mei 2019
- Letezia Tobing, 2017, *Kewajiban Perusahaan Mendaftarkan Pekerja Dalam Program BPJS*, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl5324/kewajiban-perusahaan-mendaftarkan-pekerja-dalam-program-bpjs-> , diakses tanggal 28 April 2019 pukul 09.45 WIB
- Reza Efendi, 2018, *UMP Sumatera Utara Pada 2019 Ditetapkan Rp. 2,3 juta*, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3682294/ump-sumatera-utara-pada-2019-ditetapkan-rp-23-juta> , diakses pada tanggal 27 April 2019 pukul 19.25 WIB
- Sulfiandi, 2012, <http://buruhindo.blogspot.com/2012/04/perjanjian-kerja-waktu-tertentu.html>, diakses pada tanggal 23 Februari 2019 pukul 13.00 WIB.
- Tommy Simatupang, 2017, *Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, <https://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-pekerja-menurut-uu-no.html>, diakses pada tanggal 11 Maret 2018 Pukul 22.10 WIB.