



Penerapan Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) di PT. Flobamora Bravo Indonesia

Elsa Nur Safitri¹

Fakultas Hukum, Universitas Riau¹

Received: 2 November 2024
Revised: 13 November 2024
Accepted: 30 November 2024

Abstract

Fixed Term Employment Agreement (PKWT) Compensation is one of the government's efforts to protect workers/laborers as regulated in Article 61A of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law, the article requires employers to provide compensation to workers/laborers when the fixed term employment agreement ends. In its implementation in the field, of course, there are many violations committed by employers that are not in accordance with existing regulations. One of them is at PT. Flobamora Bravo Indonesia, where 106 PKWT workers/laborers did not receive PKWT compensation starting from the ratification and enactment of the regulations regarding PKWT compensation until now. The purpose of the research that will be discussed in this thesis is the implementation of Fixed Term Employment Agreement (PKWT) compensation at PT. Flobamora Bravo Indonesia which does not implement compensation and the obstacles that affect the implementation of Fixed Term Employment Agreement (PKWT) compensation at PT. Flobamora Bravo Indonesia. This type of research is sociology, because in this study the author conducted direct research at the location or place to be studied in order to provide a complete and clear picture of the problem being studied. This research was conducted at PT. Flobamora Bravo Indonesia, while the population and sample are all parties related to the problem studied in this study, namely the HRD Manager of PT. Flobamora Bravo Indonesia, Workers/Laborers at PT. Flobamora Bravo Indonesia. The sources in this study were Civil Servants of the Manpower Office in the Industrial Relations Division of Riau Province. The data sources used were primary data, secondary data and tertiary data, and data collection techniques in this study were interviews, questionnaires and literature studies. The results of this study can be concluded that the implementation of compensation for Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) at PT. Flobamora Bravo Indonesia was not carried out as regulated in the laws and regulations. This is due to obstacles in its implementation, including the unavailability of funds owned by PT. Flobamora Bravo Indonesia, lack of knowledge of PKWT workers/laborers regarding their rights, lack of compliance of PT. Flobamora Bravo Indonesia to the law, lack of supervision from the Riau Province Manpower and Transmigration Office, to overcome this problem, the author suggests that PT. Flobamora Bravo Indonesia pay PKWT compensation, and it is expected that PKWT workers will seek information about PKWT compensation, and the Riau Province Manpower and Transmigration Office can conduct socialization about PKWT compensation to PKWT Workers.

Keywords: *Compensation-Fixed Term Employment Agreement-Workers/Laborers.*

(*) Corresponding Author: elsa.nur0589@student.unri.ac.id

How to Cite: Safitri, E. (2025). Penerapan Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) di PT. Flobamora Bravo Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(3.B), 62-74. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11723>



PENDAHULUAN

Pada pelaksanaannya, tenaga kerja sangat berpengaruh dalam kemajuan suatu perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai faktor utama pembangunan mempunyai peranan yang paling diperlukan dalam peningkatan produktivitas serta kesejahteraan perusahaan agar perusahaan bisa bersaing di era globalisasi saat ini, dalam pembangunan nasional tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

Hubungan kerja menurut Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja maka akan lahir perikatan, sehingga perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerja atau buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus minimal sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) biasanya disebut dengan perjanjian kontrak, pekerjaanya sering disebut karyawan kontrak, merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

Praktiknya di lapangan, banyak perusahaan yang lebih memilih sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam merekrut karyawannya, karena dianggap lebih efektif dan efisien sehingga pengusaha bisa mendapatkan keuntungan yang banyak dengan biaya yang sedikit. Meskipun ada beberapa perubahan ketentuan yang tidak terdapat pada Undang-undang Ketenagakerjaan setelah diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja, seperti pemberian kompensasi pada buruh/pekerja PKWT saat kontraknya sudah berakhir, namun masih banyak perusahaan-perusahaan yang belum menerapkan bahkan menyelewengkan peraturan tersebut.

Ada beberapa aturan baru yang diubah di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sejak lahirnya Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 pada November 2020 lalu yang disusun dengan konsep *Omnibus Law*. *Omnibus Law* dikenal di Indonesia setelah Presiden RI menyampaikannya dalam pidato kenegaraan pada pelantikannya sebagai Presiden di hadapan sidang MPR pada 20 Oktober 2019. *Omnibus Law* menjadi fokus presiden dengan tujuan agar dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindihnya regulasi dan birokrasi.

Aturan turunan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang yakni Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 16 Ayat (1) huruf a menyebutkan bahwa “PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah”.

Uang kompensasi ini berupa upah, yang dapat berupa gaji pokok atau diakumulasi dengan tunjangan tetap tergantung dengan acuan upah pada pemberi kerja/perusahaan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus dan pemberiannya dilakukan pada saat berakhirnya PKWT.

Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem perjanjian kerja jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah PT. Flobamora Bravo Indonesia. PT. Flobamora

Bravo Indonesia merupakan badan usaha jasa pengamanan yang bidang usahanya adalah Penyedia Jasa Tenaga Keamanan Swasta (*Service Guard*). PT. Flobamora Bravo Indonesia ini berdiri pada tanggal 24 Mei 2019 berdasarkan Akta Nomor 05 di hadapan Notaris YULI ELVITA, S.H., M.Kn. Perusahaan ini berkantor pusat di Jl. Satria, RT/RW 003/011, Kel. Bambu Kuning, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Riau, yang saat ini telah memiliki lebih dari 1000 Personil Tenaga Keamanan yang ditempatkan di berbagai lokasi seperti di perkebunan kelapa sawit, pabrik kelapa sawit (PKS), perkantoran serta pada areal pertamina migas. Jumlah pekerja/karyawan tetap sebanyak 8 orang dan jumlah pekerja/karyawan kontrak sebanyak 106 orang.

Kasus yang akan diangkat oleh penulis adalah antara pekerja/buruh/karyawan PKWT dan Perusahaan Alih Daya (*outsourcing*). Dilihat secara tertulis dalam surat perjanjian kerja nomor: 55/FBI-HRD/PKWT/I/2023 antara pekerja PKWT dengan PT. Flobamora Bravo Indonesia pada Pasal 3 Tentang Upah ayat (1) menyatakan: “Sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas pekerjaan/perintah seperti yang dimaksud pada Pasal 1 Perjanjian ini, KEDUA BELAH PIHAK sepakat bahwa besarnya upah minimal sesuai dengan standar peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Kemudian Ayat (4) menyatakan bahwa : “PIHAK PERTAMA memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada PIHAK KEDUA setiap tahunnya pada saat hari raya keagamaan masing-masing, sesuai dengan ketentuan yang berlaku”. Di dalam perjanjian kerja tidak ada membahas mengenai pengaturan pemberian kompensasi PKWT, perusahaan hanya memberikan hak pekerja berupa gaji pokok dan Tunjangan Hari Raya (THR) saja, sedangkan di dalam Pasal 61A Ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menyatakan “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh”. Maka secara langsung perjanjian kerja tersebut tidak mengacu pada aturan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Muhammad Rafi, S.H selaku Manager HRD PT. Flobamora Bravo Indonesia menyatakan bahwa “di dalam kontrak antara pihak kami dengan pekerja PKWT dilakukan secara tertulis yang di mana PKWT ini akan diperpanjang setiap 12 bulan masa kerja, sedangkan mengenai pemberian kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kami dari pihak perusahaan alih daya (*outsourcing*) tidak menyediakannya”. Maka dapat disimpulkan bahwa salah satu hak pekerja PKWT belum terpenuhi.

Sejak terbit dan diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 pada November Tahun 2020 lalu, hingga dikeluarkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, berdasarkan laporan tahunan PT. Flobamora Bravo Indonesia tahun 2021 dan 2022 tercatat sebanyak 106 orang pekerja kontrak yang telah habis masa kontrak tidak diberikan kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), baik yang memperpanjang masa kontrak maupun yang tidak memperpanjang masa kontrak.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di dalam latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini dan melakukan penelitian dengan judul: “Penerapan Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Flobamora Bravo Indonesia”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum empiris atau yang disebut juga dengan penelitian sosiologis. Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah PT. Flobamora Bravo Indonesia di Pekanbaru dan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan sumber data adalah pekerja PKWT yang bekerja di PT. Flobamora Bravo Indonesia yang telah habis masa kontrak, Manager HRD PT. Flobamora Bravo Indonesia.

Tabel 1. Populasi dan Sampel

No.	Responden	Populasi	Sampel	Presentasi
1.	Manager HRD PT. Flobamora Bravo Indonesia	1	1	100%
2.	Pekerja PKWT PT. Flobamora Bravo Indonesia yang telah habis masa kontrak	106	5	4,71%

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Flobamora Bravo Indonesia Yang Tidak Melaksanakan Kompensasi

Salah satu tujuan utama diciptakannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang sekarang ini telah disempurnakan menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, khususnya pada klaster ketenagakerjaan merupakan upaya penciptaan kerja yang dilakukan oleh pemerintah dengan meningkatkan lapangan kerja serta perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, dalam penerapannya harus sejalan dengan aturan yang ada agar tujuan yang diharapkan terwujud.

Penerapan sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan, hal ini dirasa sangat efektif dan efisien bagi para pengusaha, yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk bekerja lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki jumlah yang banyak.

Apabila diketahui pemberi kerja mempunyai jumlah pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai macam tunjangan untuk kesejahteraan pekerjanya seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan lain sebagainya dalam arti mempekerjakan pekerja dengan PKWT, maka biaya-biaya tersebut dapat ditekan.

Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Ketenagakerjaan sama sekali tidak diatur tentang kompensasi bagi pekerja PKWT yang masa kontraknya telah berakhir. Sementara itu, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang serta aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, membebankan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan sejumlah uang kompensasi kepada para pekerja PKWT pada saat berakhirnya masa kontrak.

Besaran uang kompensasi yang harus dibayarkan oleh perusahaan dihitung berdasarkan masa kerja karyawan kontrak yang dihitung secara proporsional,

sebagaimana yang telah dijabarkan di atas. Selanjutnya pada Pasal 2 menyebutkan bahwa, upah sebagaimana yang dimaksud pada Pasal (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Berikut uraian perhitungan kompensasi PKWT yang seharusnya diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh PKWT di PT. Flobamora Bravo Indonesia terhitung dari tahun 2021-2022:

Tabel 2. Perhitungan Besaran Kompensasi PKWT Yang Seharusnya Diperoleh Pekerja/Buruh PKWT Di PT. Flobamora Bravo Indonesia

No.	Nama	Lama Bekerja	Upah Perbulan	Perhitungan	Jumlah Kompensasi PKWT
1.	Ardianus Lase	4 tahun	Rp. 3.500.000,-	$\frac{24 \text{ bulan}}{12} \times$ Rp. 3.500.000,-	Rp. 7.000.000,-
2.	Aloysius Irfanus Sira Pati	3 tahun	Rp. 3.400.000,-	$\frac{24 \text{ bulan}}{12} \times$ Rp. 3.400.000,-	Rp. 6.800.000,-
3.	Putra Agussalim	2 tahun	Rp. 2.700.000,-	$\frac{24 \text{ bulan}}{12} \times$ Rp. 2.700.000,-	Rp. 5.400.000,-
4.	Vinsensius Ama Tukan	2 tahun	Rp. 3.000.000,-	$\frac{24 \text{ bulan}}{12} \times$ Rp. 3.000.000,-	Rp. 6.000.000,-
5.	Nius Zebua	2 tahun	Rp. 2.900.000,-	$\frac{24 \text{ bulan}}{12} \times$ Rp. 2.900.000,-	Rp. 5.800.000,-

Berdasarkan tabel di atas, jumlah kompensasi PKWT yang diuraikan dihitung dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2022, merupakan jumlah yang harus dibayarkan oleh PT. Flobamora Bravo Indonesia kepada pekerja/buruh PKWT. Masing-masing pekerja/buruh PKWT di PT. Flobamora Bravo Indonesia memperpanjang perjanjian kerja setiap tahunnya, sehingga dihitung dari 2 (dua) tahun atau 24 (dua puluh empat) bulan masa kerja dibagi dengan 12 (dua belas) bulan dan dikalikan dengan 1 (satu) bulan upah Pekerja/Buruh PKWT.

Hak yang disebutkan di atas merupakan hak karyawan setelah kontrak kerja berakhir di perusahaan tempat mereka bekerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Flobamora Bravo Indonesia yang dimana hak-hak tersebut tidak dilaksanakan sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Ardianus Lase yang merupakan pekerja/buruh PKWT ia mengatakan bahwa “di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara kami dengan perusahaan tidak terdapat mengenai pembayaran uang kompensasi PKWT, dari diberlakukannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sampai dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, Perusahaan sampai saat ini belum pernah memberikan uang kompensasi apabila masa kontrak kami berakhir”.

Apabila dilihat dari dokumen, penerapan uang kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dilaksanakan sebagaimana yang telah diatur di dalam Pasal 61A Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang. Hal ini dapat di dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu nomor: 55/FBI-HRD/PKWT/I/2023 antara pekerja PKWT dengan PT. Flobamora Bravo Indonesia yang di mana tidak disebutkan aturan mengenai pembayaran kompensasi PKWT.

Menurut analisis penulis, apabila dikaitkan dengan perikatan yang lahir dari undang-undang, maka dalam hal ini termasuk ke dalam perikatan yang lahir dari undang-undang itu sendiri yang diatur di dalam Pasal 1352 KUHPerdara artinya bahwa perikatan itu timbul karena memang undang-undang mengaturnya demikian di luar kemauan dan kemampuan para pihak yang bersangkutan.

Aturan mengenai kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terdapat di dalam Pasal 61A Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang ini, merupakan perikatan yang lahir dari undang-undang itu sendiri yang di mana apabila para pihak mengadakan hubungan kerja, lalu membuat perjanjian kerja maka wajib melaksanakan aturan mengenai kompensasi PKWT ini. Apabila tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan, maka perjanjian kerja tersebut harus mengacu kembali kepada undang-undang yang mengaturnya.

Syarat materil dan syarat formil ini merupakan syarat pokok bagi setiap perjanjian kerja, artinya setiap perjanjian harus memenuhi syarat-syarat ini bila ingin menjadi perjanjian kerja yang sah. Apabila PKWT tidak memenuhi syarat materil maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Hasil penelitian terhadap 5 (lima) orang responden pekerja kontrak di PT. Flobamora Bravo Indonesia mengenai ada atau tidaknya kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada di dalam perjanjian kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Pencantuman Kompensasi PKWT Di Dalam Perjanjian Kerja

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1.	Ada	0	0%
2.	Tidak ada	5	100%
Jumlah		5	100%

Sumber Data: Data Kuesioner PT. Flobamora Bravo Indonesia, 2023

Menurut penulis berdasarkan pada tabel IV.2 di atas, dilihat dari 5 (lima) sampel terdapat 5 (lima) jawaban tidak ada, maka disimpulkan bahwa isi perjanjian kerja waktu tertentu nomor 55/FBI-HRD/PKWT/I/2023 tersebut tidak memuat mengenai aturan pembayaran kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh PT. Flobamora Bravo Indonesia kepada pekerja/buruh PKWT berdasarkan pada Pasal 61A Ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang. Apabila di dalam isi perjanjian kerja tidak memuat adanya pemberian kompensasi PKWT, maka pelaksanaannya harus mengacu kembali kepada apa yang telah diatur di dalam undang-undang.

Apabila dilihat dari faktanya di lapangan, terdapat sebanyak 106 orang Pekerja/buruh PKWT yang tidak diberikan kompensasi PKWT sejak tahun 2021-2022, baik yang memperpanjang masa kontrak maupun yang tidak memperpanjang masa kontrak. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis kepada pekerja PKWT

tentang mengetahui atau tidaknya pekerja/buruh mengenai pengetahuan pengaturan uang kompensasi PKWT, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Pengetahuan Pekerja Terhadap Adanya Aturan Tentang Kompensasi PKWT

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1.	Mengetahui	1	20%
2.	Tidak mengetahui	4	80%
Jumlah		5	100%

Sumber Data: Data Kuesioner PT. Flobamora Bravo Indonesia, 2023

Berdasarkan dari tabel IV.1 di atas, dapat dilihat bahwa 4 (empat) dari 5 (lima) orang para pekerja PKWT di PT. Flobamora Bravo Indonesia tidak mengetahui adanya pengaturan mengenai kompensasi PKWT yang merupakan hak para pekerja PKWT yang didapatkan dari perusahaan. Hal ini juga merupakan salah satu akibat dari kurangnya pengetahuan dan pemahaman pekerja PKWT mengenai hak-hak yang seharusnya mereka terima. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Nius Zebua yang merupakan pekerja/buruh PKWT ia mengatakan bahwa “selama 2 tahun saya bekerja di sini, saya tidak mengetahui adanya kompensasi PKWT yang seharusnya diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh, kami hanya diberikan gaji/upah setiap bulannya dan Tunjangan Hari Raya pada saat hari raya keagamaan”.

Kurangnya pengetahuan dan pemahaman pekerja PKWT terhadap aturan mengenai kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut membuat perusahaan semena-mena terhadap hak-hak para pekerja PKWT yang seharusnya merupakan kewajiban bagi pihak perusahaan yang harus dilaksanakan sebagaimana yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis kepada pekerja/buruh PKWT tentang diberikan atau tidak diberikannya pemberian kompensasi PKWT, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.

Pembayaran Kompensasi PKWT

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1.	Diberikan	0	0%
2.	Tidak diberikan	5	100%
Jumlah		5	100%

Sumber Data: Data Kuesioner PT. Flobamora Bravo Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat 5 (lima) dari 5 (lima) sampel para pekerja/buruh PKWT sama sekali tidak mendapatkan kompensasi PKWT saat berakhirnya masa kontrak. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Muhammad Rafi, S.H selaku Manager HRD, ia mengatakan bahwa “kami mengetahui adanya aturan mengenai kompensasi PKWT yang terdapat di dalam Pasal 61A Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 ini, namun kami dari pihak perusahaan memang tidak menyediakan uang kompensasi untuk pekerja/buruh PKWT, dikarenakan ada beberapa hambatan-hambatan dari pihak pengguna (*user*) yang kami dapati selama

diberlakukannya Undang-undang Cipta Kerja sampai dengan saat ini, termasuk adanya dampak dari pandemi Covid-19”.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Muhammad Rafi, S.H selaku Manager HRD, ia mengatakan bahwa “selama diberlakukannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sampai dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, kami sama sekali belum mendapatkan teguran maupun panggilan apapun dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau”.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Martaperi selaku Pegawai Negeri bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, ia menyatakan bahwa “upaya pemanggilan terhadap adanya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan bisa dilakukan apabila ada pekerja yang mengadu ke kami. Setelah kami menerima adanya pengaduan maka pemanggilan baru bisa dilakukan. Dalam hal pembayaran kompensasi PKWT ini, apabila perusahaan tidak mampu membayar kompensasi PKWT diakhir masa kontrak, maka kompensasi ini boleh diangsur pembayarannya. Apakah itu diberikan di setiap pembayaran upah ataupun beberapa bulan sekali sampai dengan masa kontrak berakhir. Semuanya tergantung dengan kesepakatan kedua belah pihak”.

Menurut penulis, penerapan upaya-upayanya di lapangan aturan mengenai kompensasi PKWT ini bersifat kaku, artinya upaya peneguran maupun pemanggilan terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan kompensasi PKWT tidak dilaksanakan sepanjang tidak ada pengaduan oleh pekerja/buruh PKWT. Selain itu juga, pada pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dengan Pekerja/buruh PKWT bisa disesuaikan dengan kesepakatan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa merugikan salah satu pihak.

B. Hambatan-hambatan Yang Mempengaruhi Penerapan Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Flobamora Bravo Indonesia.

PT. Flobamora Bravo Indonesia merupakan perusahaan alih daya (*outsourcing*) dibidang jasa keamanan (*security*) yang berdiri sejak tahun 2019 sampai dengan sekarang yang telah mengalami banyak pasang surut dalam menjalankan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja PKWT. Dalam melaksanakan suatu peraturan tidak terlepas dari hambatan-hambatan di dalam penerapannya yang menjadi faktor tidak terlaksananya kesejahteraan yang diantaranya termasuk pemenuhan hak-hak pekerja PKWT. Adapun hambatan-hambatan yang mempengaruhi penerapan kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Flobamora Bravo Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Ketidaktersediaan Dana Yang Dimiliki Oleh PT. Flobamora Bravo Indonesia

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak Muhammad Rafi, S.H selaku Manager HRD, ia menyatakan bahwa “penghasilan perusahaan 100% (seratus persen) berasal dari pihak pengguna (*user*), pihak kami belum mendapatkan dana dari pihak pengguna (*user*), sehingga dalam pelaksanaan pembayaran kompensasi PKWT ini kami terkendala pada keterbatasan dana dalam pelaksanaannya”.

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Pendapatan PT. Flobamora Bravo Indonesia seluruhnya berasal dari pihak pengguna jasa (*user*), namun terdapat kendala pada pihak pengguna (*user*) yang belum memberikan sejumlah uang

untuk keperluan pembayaran kompensasi PKWT di luar dari biaya operasional perusahaan dan gaji para pekerja kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Muhammad Rafi, S.H selaku HRD, ia menyatakan bahwa “memang benar di dalam perjanjian kerja *outsourcing* antara kami dari pihak perusahaan (*outsourcing*) dengan pihak pengguna tidak terdapat mengenai pembayaran kompensasi PKWT, tetapi kami telah memberitahukan dan mengingatkan adanya kompensasi PKWT ini kepada pihak pengguna jasa (*user*) agar dapat memberikan dana untuk pembayaran kompensasi PKWT tersebut, namun pihak pengguna (*user*) tetap tidak mau membayarkan sejumlah uang ke pada pihak kami. Dikarenakan pihak pengguna jasa (*user*) memiliki penghasilan yang minim daripada tahun-tahun sebelumnya akibat terdampak pandemi Covid-19 sehingga dana yang dibutuhkan untuk membayarkan kompensasi PKWT tidak cukup”.

Ketidakterediaan dana yang dihadapi oleh perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*), disebabkan oleh pihak pengguna jasa (*user*) tidak memberikan dana untuk pembayaran kompensasi PKWT, karena pihak pengguna jasa (*user*) terdampak pandemi Covid-19 yang mengakibatkan berkurangnya penghasilan, sehingga mereka tidak mampu memberikan uang kepada pihak perusahaan alih daya (*outsourcing*) untuk kepentingan pembayaran kompensasi PKWT.

Menurut hasil penelitian di lapangan dan analisis penulis, bahwa PT. Flobamora Bravo Indonesia merupakan perusahaan yang terbilang cukup besar. Memiliki lebih dari 100 (seratus) orang pekerja/buruh PKWT dan telah menjalin kerja sama dengan 10 (sepuluh) perusahaan-perusahaan besar yang ada di Provinsi Riau. Maka dari itu, tidak mungkin jika perusahaan berpenghasilan kecil dan sama sekali tidak mempunyai dana untuk membayar kompensasi PKWT kepada pekerja/buruh PKWT. Berikut besaran penghasilan, pengeluaran dan keuntungan dari tahun 2021 sampai dengan 2022 di PT. Flobamora Bravo Indonesia, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Besaran Penghasilan, Pengeluaran dan Keuntungan
PT. Flobamora Bravo Indonesia**

No.	Tahun kontrak	masa Penghasilan	Pengeluaran	Keuntungan
1.	2021	Rp.3.900.000.000,-	Rp.3.200.000.000,-	Rp.700.000,-
2.	2022	Rp.4.800.000.000,-	Rp.4.080.000.000,-	Rp.720.000,-

Sumber Data: Data Keuangan PT. Flobamora Bravo Indonesia, 2021 & 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya PT. Flobamora Bravo Indonesia mendapatkan peningkatan keuntungan disetiap tahunnya. Apabila dihitung besaran kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Gaji rata-rata pekerja PKWT: RP. 3.000.000,-/bulan

Jumlah pekerja PKWT yang telah habis masa kontrak: 106 orang

$$\begin{aligned} \text{Besaran kompensasi PKWT} &= \frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah} \\ &= \frac{12 \text{ bulan}}{12} \times 3.000.000 \\ &= \frac{36.000.000}{12} \end{aligned}$$

$$= \text{Rp. } 3.000.000,-$$

$$\text{Besaran kompensasi PKWT untuk 106 orang/tahun} = 3.000.000 \times 106 \\ = \text{Rp. } 318.000,-$$

$$\text{Besaran kompensasi PKWT untuk 106 orang/2 tahun} = 318.000 \times 2 \\ = \text{Rp. } 636.000,-$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa PT. Flobamora Bravo Indonesia kompensasi harus membayarkan kompensasi PKWT kepada setiap pekerja PKWT sebesar Rp. 3.000.000,-/tahun. Apabila terdapat 106 orang pekerja PKWT, maka besaran kompensasi PKWT yang harus dibayarkan sebesar Rp. 318.000,-/tahun, sedangkan PKWT selama 2 tahun, perusahaan harus membayarkan sebesar Rp. 636.000,-.

Apabila dikaji dari hasil keuntungan dengan besaran kompensasi PKWT yang harus dibayarkan oleh PT. Flobamora Bravo Indonesia, maka dapat penulis simpulkan perusahaan sebenarnya mampu untuk membayarkan kompensasi PKWT namun perusahaan tidak memiliki itikad baik dalam menjalankannya.

2. Kurangnya Pengetahuan Pekerja/buruh PKWT Di PT. Flobamora Bravo Indonesia Terhadap Hak-Haknya

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Putra Agussalim yang merupakan salah satu pekerja PKWT ia mengatakan bahwa “selama saya bekerja di sini, saya belum pernah mengikuti sosialisasi tentang kompensasi PKWT ini dan saya serta teman-teman saya tidak ada yang bergabung dalam serikat pekerja”

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi mengenai aturan *omnibus law* yang baru disahkan dan diberlakukan kepada pekerja PKWT itu sangat penting agar pengetahuan dan pemahaman pekerja PKWT semakin bertambah akan adanya hak-hak mereka sebagai pekerja PKWT, sehingga tidak akan terjadi penyelewengan-penyelewengan yang dilakukan oleh oknum pengusaha terhadap hak-hak pekerja PKWT.

Pada dasarnya, kompensasi PKWT ini menjadi hak karyawan yang dilindungi dan dijamin oleh undang-undang. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman pekerja PKWT terhadap hak-hak mereka salah satunya disebabkan karena kurangnya sosialisasi mengenai kompensasi PKWT ini. Pada kenyataannya, sosialisasi mengenai pengaturan tentang kompensasi PKWT ini hanya dilakukan untuk pengusaha saja, tetapi tidak untuk para pekerja PKWT.

Selain itu juga, di PT. Flobamora Bravo Indonesia juga tidak terdapat serikat pekerja dan tidak ada satu pun pekerja yang bergabung dalam serikat kerja di luar perusahaan. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Tidak ada satu ketentuan pun yang melarang pekerja kontrak atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja borongan atau pekerja PKWT untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja.

Serikat pekerja berperan dalam melindungi dan memperjuangkan hak-hak anggotanya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan. Selain itu serikat pekerja bertindak sebagai pembuat perjanjian kerja bersama dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja, disamping sebagai pelaksana serta penanggungjawab pemogokan.

Rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja/buruh PKWT tentang kompensasi PKWT dan para pekerja tidak bergabung dalam serikat kerja mengakibatkan tidak adanya laporan yang mereka adukan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, sehingga tidak ada upaya-upaya yang seharusnya dilakukan kepada

perusahaan, yang membuat pihak perusahaan melalaikan hak-hak para pekerja/buruh PKWT.

3. Kurangnya Ketaatan PT. Flobamora Bravo Indonesia Terhadap Hukum

Ketaatan hukum dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu:

1. Ketaatan yang bersifat *compliance*, yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, hanya karena takut terkena sanksi. Kelemahan ketaatan jenis ini, karena membutuhkan pengawasan yang terus menerus.
2. Ketaatan yang bersifat *identification*, yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, hanya karena takut hubungan baiknya dengan pihak lain menjadi rusak.
3. Ketaatan yang bersifat *internalization*, yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, benar-benar karena merasa bahwa aturan itu sesuai dengan nilai-nilai intristik yang dianutnya.

Ketaatan hukum pada hakikatnya adalah kesetiaan yang dimiliki seseorang sebagai subyek hukum terhadap peraturan hukum yang diwujudkan dalam bentuk perilaku yang nyata. Kewajiban moral perusahaan untuk menaati hukum, kewajiban tersebut meskipun memaksa namun dalam penerapan atau prakteknya kewajiban tersebut merupakan tidak absolut.

Aturan mengenai kompensasi PKWT ini telah disahkan dan diberlakukan pada tahun 2020 yang lalu, akan tetapi masih banyak perusahaan yang masih saja menyalahi aturan. Kurangnya ketaatan PT. Flobamora Bravo Indonesia dalam mematuhi peraturan menjadi salah satu faktor dan juga peluang bagi perusahaan untuk tidak menjalankannya, sehingga terjadilah penyelewengan dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja PKWT.

Tidak terlaksananya pemenuhan hak-hak pekerja/buruh PKWT menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja/buruh PKWT. Oleh karena itu pentingnya ketaatan hukum bagi perusahaan dalam melaksanakan kewajibannya agar pekerja/buruh PKWT merasakan keadilan dalam menjalani hubungan kerja dengan perusahaan.

4. Kurangnya Pengawasan Dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Adanya hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pengusaha, membuat pelaksanaan hak-hak pekerja PKWT juga terhambat. Namun dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memiliki wewenang dalam hal pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat di dalam Pasal 60 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh Pengawasan Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi”.

Kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang terdapat di dalam ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 Perubahan

Atas Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan pada Pasal 9 Ayat (2) dan Pasal 11-13

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis penulis mengenai Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Flobamora Bravo Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Flobamora Bravo Indonesia dalam hal ini belum dilaksanakan sebagaimana yang berlaku di dalam peraturan perundang-undangan. Di dalam isi perjanjian kerja tidak memuat mengenai adanya pemberian kompensasi PKWT, maka pada pelaksanaannya harus mengacu kepada undang-undang yang mengaturnya. Namun, pada faktanya di lapangan terdapat sebanyak 106 orang Pekerja/buruh PKWT tidak mendapatkan kompensasi PKWT pada saat berakhirnya masa kontrak yang merupakan hak para pekerja/buruh PKWT.
2. Hambatan-hambatan yang mempengaruhi penerapan kompensasi PKWT Di PT. Flobamora Bravo Indonesia adalah ketidaktersediaan dana yang dimiliki oleh PT. Flobamora Bravo Indonesia, kurangnya pengetahuan dan pekerja/buruh PKWT terhadap hak-haknya, kurangnya ketaatan PT. Flobamora Bravo Indonesia terhadap hukum dan kurangnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Sehingga kompensasi PKWT di PT. Flobamora Bravo Indonesia sulit untuk diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Achmad 2009 *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence) Termasuk Interpretasi Undang-undang (legisprudence)*, Jakarta, Kencana.
- Husni, Lalu, 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Khusnul Khotimah, Bruce Anzwar, Sri Endang Rayung Wulan, “Analisis Yuridis Implementasi Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga kerja Lokal Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mempekerjakan Pekerja Lokal Di Kabupaten Penajam Paser Utara”, *Jurnal Lex Suprema*, Fakultas Hukum Universitas Balikpapan, Volume 1 Nomor II September 2019.
- Rizka Amelia Azis, “Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerja Outsourcing Pasca Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011”, *Lex Jurnalica*, Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, Volume 13 Nomor 3, Desember 2016.
- Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, Tahun 2015.

- Sutrisno, Imam Budi Santoso, Holyness N. Singadimedja, “Policy Of Specific Time Working Agreement (PKWT) On Law Number 11 Of 2020 Concerning Creation Work In Welfare Perspective Social And Subjective”, *Legal Brief*, Faculty Of Law Singaperbangsa Karawang University, Volume 11, Issue 1, November 2021.
- Taufiq Yulianto, “Ketentuan Mengenai Pemberian Uang Kompensasi Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Terhadap Pekerja/Buruh Yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”, *Jurnal ORBITH*, VOL. 18 NO. 3 November 2022.