PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA WAKTU TERTENTU PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. MEDAN BIOENERGY NUSANTARA PEKANBARU

Oleh : Krismo Apriyadi

Program Kekhususan: Hukum Perdata Bisnis
Pembimbing I: Rika Lestari, SH., M.Hum
Pembimbing II: Meriza Elpha Darniah, SH., MH
Alamat: Dusun II Simpang Pulai, Desa Baru, Siak Hulu, Kampar
Email: apriadikrismo@gmail.com / Telepon : 081267253938

ABSTRACT

The main problem with Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Specific Periods, Outsourcing, Working Time and Break Time, and Termination of Employment is that through this regulation, severance pay for victims of layoffs is only half of the rule if a number of conditions are met. One of them, severance half of the provisions if the company closes and loses money.

The type of research used is sociological juridical, namely research conducted by identifying the law and how the effectiveness of the implementation of the law applies in society. Because in this study the authors directly conducted research at the location or place under study to provide a complete and clear description of the problem under study.

The conclusions that can be obtained from the research results are First, the Fulfillment of Workers' Rights for a Certain Time During the Covid-19 Pandemic Period in View of Government Regulation Number 35 of 2021 Concerning Work Agreements for Specific Periods, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations (Study at PT. Medan Bioenergy Nusantara) where workers/laborers basically get equality and the opportunity to get treatment without discrimination under any pretext to manifest the welfare of workers and their families without neglecting profit and business competition. Second, Obstacles to Fulfilling Workers' Rights for a Specific Time During the Covid-19 Pandemic Period are reviewed from Government Regulation Number 35 of 2021 Concerning Work Agreements for Specific Periods, Outsourcing, Working Time and Break Time, and Termination of Employment (Study at PT. Medan Bioenergy Nusantara), namely that there are not very detailed regulations governing the fulfillment of workers' rights in a pandemic situation, so that it is biased regarding the rights and obligations of business actors and employees.

Keywords: Fulfillment of Rights, Termination of Employment, Labor, Settlement.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahtraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembagunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan[1].

Pada tanggal 2 November 2020 Presiden Joko Widodo (Jokowi) telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang biasa dikenal dengan Undang-Undang Ciptaker. Undang-Undang Ciptaker ini merupakan produk hukum yang paling banyak diperbincangkan khususnya mengenai perubahan-perubahan dalam sektor ketenagakerjaan. Belum lama ini Presiden Jokowi telah mengesahkan beberapa peraturan turunan sebagai implementasi dari ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ciptaker. Salah satu peraturan turunan yang dikeluarkan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Yang dimana aturan terbarunya terdapat pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga tidak ada perubahan yang signifikan dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini dipertegas kembali bahwa PKWT digunakan untuk mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Adapun ketentuan penghitungan pembayaran hak kompensasi pekerja PKWT adalah sebagai berikut: untuk pekerja yang telah menyelesaikan masa kerja selama 1 (satu) tahun, maka hak kompensasi yang harus dibayarkan oleh Pengusaha setara dengan 1 (satu) kali upah. Sedangkan mereka yang bekerja dibawah 1 (satu) tahun maka formula pembayaranan hak kompensasi menggunakan pembayaran proporsional sebagai berikut: Masa Kerja (12) x 1 (satu) bulan upah. Kemudian besaran uang kompensasi pekerja pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara para pihak. Pengusaha yang melanggar ketentuan tentang kewajiban pembayaran kompensasi

[1] Relson Arkher, Specific Time Contract Law, *United State Bar Journal*, 76 FEB. St. B.J. 10, February 2019,*Westlaw*

kepada pekerja dalam PKWT akan terancam sanksi administratif[2].

Masalah utama dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu melalui aturan tersebut, pesangon untuk korban PHK hanya setengah dari aturan bila terbentur sejumlah kondisi. Salah satunya, pesangon separuh dari ketentuan bila perusahaan tutup dan merugi. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja/ buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)[3].

Contoh kasus terjadi pada PT. Medan Bioenergy Nusantara di Kota Pekanbaru yang terletak pada Jl. Air Hitam, Pergudangan Golden City No. B-10. Dimana perusahaan tersebut terdampak akibat pandemi Covid-19 yang berakibat pada meruginya keuntungan perusahaan. Meruginya perusahaan tersebut mengakibatkan perusahaan mengambil langkah seperti penundaan pembayaran utang dan pengurangan karyawan. Pengurangan karyawan bukan semata-mata PHK sepihak, tetapi diberi kesempatan kepada karyawan dengan basis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimana karyawan hanya dipekerjakan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan, yang terjadi di PT. Medan Bioenergy Nusantara ini per-pandemi telah dilakukan PKWT terhadap 12 (dua belas) karyawan akan tetapi terdapat 7 (tujuh) karyawan yang batal dilakukan PKWT dan 5 (lima) karyawan yang di PHK.

Maka dari itu terdapat persoalan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dan persoalan pemutusan hubungan kerja, penting bagi peneliti untuk menyelesaikan persoalan tersebut agar peneilitan ini berdampak baik bagi para akademisi maupun parah pihak yang membutuhkan referensi terkait persoalan tersebut, peneliti mengangkan judul penelitian ini dengan judul **"PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA WAKTU TERTENTU PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. MEDAN BIOENERGY NUSANTARA PEKANBARU".**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tujuan pemenuhan hak-hak pekerja waktu tertentu yang tidak di perpanjang/batal pada masa pandemi Covid-19 di PT. Medan Bioenergy Nusantara Pekanbaru?
2. Apa kendala-kendala pemenuhan hak-hak pekerja waktu tertentu yang tidak di perpanjang/batal pada masa Pandemi Covid-19 di PT.

[2] Lidia Febrianti, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, Thamrin S, Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, Special Issue No. 1, November 2021.

[3] Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Medan Bioenergy Nusantara Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a) Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :
   1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mendapatkan gambaran objektif tentang tujuan pemenuhan hak-hak pekerja waktu tertentu pada masa Pandemi Covid-19 di PT. Medan Bioenergy Nusantara Pekanbaru.
   2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mendapatkan gambaran objektif tentang kendala-kendala pemenuhan hak-hak pekerja waktu tertentu pada masa Pandemi Covid-19 di PT. Medan Bioenergy Nusantara Pekanbaru.

b) Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :
   1. Sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat serta memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Riau.
   2. Sebagai bahan untuk memperluas wawasan dan khasanah keilmuan bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa dalam memperoleh ilmu pengetahuan mengenai pemenuhan hak-hak pekerja waktu tertentu pada masa pandemi covid-19 di pt. medan bioenergy nusantara pekanbaru

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada konsumen dan/atau korban, perlindungan hukum sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum[4].

Menurut Fitzgerald awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles, dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral[5].

2. Teori Perjanjian

Buku III KUH Perdata mengatur tentang *Verbintenissenrecht,* dimana tercakup pula istilah *Overeenkomst.* Dikenal dari 3 terjemahan

[4] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2004, hlm. 133

[5] Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Progresif*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 48.

Verbentenis, yaitu perikatan, perutangan dan perjanjian, sedangkan *Overeenkomst* ada 2 terjemahan, yaitu perjanjian dan persetujuan.[6] Pengertian dari perjanjian itu sendiri, diatur dalam Buku III dan Bab II KUH Perdata. Pasal 1313 KUH Perdata berbunyi: "Suatu perjanjian (persetujuan) adalah satu perbuatan dengan mana satu orang, atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.[7]

Subekti memberikan pengertian perikatan sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.[8]

E. Kerangka Konseptual

1. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih[9].
2. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah[10].
3. Perjanjian Kerja Waku Tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha[11].
4. PT adalah suatu badan hukum yang merupakan persekutuan modal, berdiri berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal awal yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang serta peraturan pelaksanaannya[12].

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yakni yuridis sosiologis yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan identifikasi hukum dan bagaimana efektifitas pelaksanaan hukum itu berlaku di masyarakat. karena dalam penelitian ini penulis langsung mengadakan penelitian pada lokasi atau tempat yang diteliti untuk memberikan gambaran secara lengkap dan jelas tentang masalah yang diteliti.[13]

---

[6] Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustitia, Yogyakarta, 2009, hal. 41.

[7] *Ibid*., hal. 41.

[8] Subekti, *Hukum Perjanjian*, *Op.cit*, hal 1

[9] Subekti, *Op.Cit*, hlm. 52.

[10] Sembiring, *Op.Cit*, hlm. 33.

[11] Sembiring, *Op.Cit*, hlm. 35.

[12] Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

[13] *Ibid*., hlm. 51

2. Lokasi Penelitian

Dalam pelakasanaan penelitian, maka peneliti memilih lokasi penelitian di PT. Medan Bioenergy Nusantara Pekanbaru yang mana data mengenai seputar Ketenaga Kerjaan dan terjadi masalah seperti PHK, PKWT, Alih Waktu ada pada PT. Medan Bioenergy Nusantara Pekanbaru sehingga peneliti memerlukan data tersebut untuk dilakukan analisa dan dilakukan pengelolaan data.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati) , kejadian, kasus-kasus, waktu atau tempat, dengan sifat atau ciri yang sama.[14]

b. Sampel

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian maka penulis menentukan sampel, dimana sampel merupakan himpunan atau sebagian populasi yang dijadikan objek penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi.[15]

4. Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum yang mengikat atau bahan hukum atau bahan hukum yang bersifat autoratif artinya mempunyai otoritas[16]. Adapun bahan hukum primer yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang 13 tahun 2003 Tentang Keenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, jurnal, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya.[17]

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus, dan website.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Merupakan cara yang di gunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu.[18] Dalam wawancara terdapat dua pihak yang mempunyai kedudukan yang biasa

[14]Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajawali Pers, Jakarta, 2006,hlm.118.

[15] *Ibid*, hlm. 121

[16] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum, Kencana,* Jakarta, hlm. 141.

[17] Soerjono Soekanto, *Op.cit*, hlm.13.

[18]Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum,* Rineka Cipta, Jakarta: 2013, hlm.95.

disebut pewawancara atau *interviewer* dan pemberi informasi disebut dengan informan. Adapun wawancara yang ditujukan langsung terhadap Manager PT. Agrimitra Utama Persada, Konsumen Terdampak dan Produsen Air Mineral Dalam Kemasan (AMDK) SMS.

b. Kajian Pustaka

Yakni dengan cara mengkaji, menelaah dan menganalisis literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Metode ini biasanya digunakan untuk kategori penelitian hukum sosiologis dengan mencari data sekunder guna mendukung data primer.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan adalah analisis *kualitatif* dan data dianalisis tidak menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya. Dalam menarik suatu kesimpulan dapat digunakan metode deduktif yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu kasus yang bersifat khusus. Dimana untuk mendapatkan suatu kesimpulan dengan melihat faktor-faktor nyata dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan yang juga merupakan fakta dimana kedua fakta tersebut dijembatani oleh teori-teori.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

Perjanjian adalah suatu hal yang penting karena menyangkut kepentingan para pihak yang membuatnya. Setiap perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis agar diperoleh kekuatan hukum, sehingga tujuan kepastian hukum dapat terwujud. Sehubungan dengan perjanjian Pasal 1313 KUH Perdata memberikan definisi sebagai berikut "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Subekti menyatakan bahwa suatu perjanjian adalah suatu peristiwa seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu berjanji melaksanakan suatu hal, dari peristiwa ini timbul suatu perikatan. Abdul Kadir merumuskan kembali definisi Pasal 1313 KUH Perdata sebagai berikut, bahwa yang disebut perjanjian adalah suatu persetujuan dengan dimana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Perbedaan pandangan mengenai definisi perjanjian timbul karena adanya sudut pandang yang berbeda, yaitu pihak yang satu melihat objeknya dari perbuatan yang dilakukan subyek hukumnya. Pihak yang lain meninjau dari sudut hubungan hukum. Hal itu menyebabkan banyak sarjana

yang memberikan batasan sendiri mengenai istilah perjanjian tersebut. Menurut pendapat yang banyak dianut (*communis opinion cloctortinz*) perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum.

B. Tinjauan Umum Tentang Kontrak Kerja

Kontrak kerja dalam bahasa belanda disebut Arbeidsoverenkoms. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yan memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.[19]

C. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua.[20]

Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dari dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendeskripsikan bahwa upah adalah uang dan sebagainya yangdibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan mengerjakan sesuatu.

BAB III
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau,Indonesia. Kota ini merupakan kota perdagangan dan jasa, termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang

[19] Salim MS. *Hukum Kontrak. Teori & Tekriik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika. Jakarta 2008, hlm. 27

[20] Megarani Arsyi Andini, Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh , *Jurnal Hukum*, Universitas jember, 2017, hlm 75.

tinggi.[21] Pekanbaru mempunyai satu bandar udara internasional yaitu Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II dan terminal bus terminalantar kota dan antar provinsi Bandar Raya Payung Sekaki, serta dua pelabuhan di Sungai Siak, yaitu Pelita Pantai dan Sungai Duku.Saat ini Kota Pekanbaru sedang berkembang pesat menjadi kota dagang yang multi-etnik, keberagaman ini telah menjadi kepentingan bersama untuk dimanfaatkan bagi kesejahteraan masyarakatnya.[22]

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pemenuhan Hak Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Di Perpanjang/batal Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Medan Bioenergy Nusantara Pekanbaru

Pandemi COVID-19 yang hadir sejak awal 2020 di berbagai negara di dunia berdampak cukup menyengsarakan bagi beberapa sektor seperti pendidikan, sosial, budaya, politik, namun memang yang sangat terlihat sangat kelimpungan ialah sektor perekonomian, dengan dibatasi beberapa kegiatan masyarakat untuk berkumpul, bersosialisasi, dan melalukan kegiatannya seperti sedia kala karena terdapat kewajiban untuk mengenakan protokol kesehatan seperti masker, handsanitizer, menjaga jarak, dan rajin mencuci tangan. Dengan dibatasi kegiatan masyarakat untuk meminimalisir penyebaran COVID-19 membuat roda perekonomian sangat terganggu, dimana pastinya permintaan barang turun, daya beli masyarakat turun, membuat ekonomi indrustri terdampak adanya Pandemi COVID-19 ini, tak terkecuali pada bidang ketenagakerjaan, dimana para pihak ketenagakerjaan dalam hal ini buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa,[23] musti memutar otak akibat dampak Pandemi Covid-19 ini.

Pada akhirnya banyak perusahaan-perusahaan akhirnya merugi cukup banyak karena permintaan produksi menurun dan juga keuntungan yang merosot cukup tajam, bahkan ada beberapa perusahaan yang memang sampai bangkrut karena Pandemi Covid-19 ini, selain mensiasasti kondisi krisis seperti saat ini akhirnya beberapa melakukan pengurangan pegawai melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) atau juga mereka merumahkan pekerja entah karena terpapar COVID-19 mengurangi pekerja, dari situlah terkadang timbul suatu persilisihan hubungan indrustrial. Padahal dalam suatu hubungan indrustial sendiri meskipun dengan adanya krisis seperti Pandemi COVID-19

[21] Darmawati, *Determinasi Registrasi Penduduk di Kota Pekanbaru*, (Teroka Riau, Vol.VIII, No. 2, 2018), hlm. 61-71.

[22] *https://pekanbarukota.bps.go.id/publication/2019/08/16/7f6bfdf0ea02369c8c1ad1ee/kota-pekanbaru-dalam-angka-2019.html*, diakses, tanggal 24 September 2020.

[23] Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 11

seperti sekarang tetap perlu dirembukkan terlebih dahulu diawali dengan suatu musyawarah baik para pekerja yang diwakili serikat pekerja dan perusahaan itu sendiri, karena pada dasarnya hubungan indrustrial merupakan hubungan dasar pengusaha dan pekerjanya.[24] Selain itu dapat kita lihat juga dalam Perjanjian Kerja yang sebelumnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak, dimana itikad baik menjadi landasan di perjanjian tersebut, yang mana menjadi penyeimbang hak dan kewajiban masing-masing dalam suatu perbuatan hukum. Perjanjian Kerja disini memang pada dasarnya mengikatkan antara pengusaha dan buruh. Jadi segala perbedaan pandangan dapat didahulukan dengan cara penyelesaiaan secara baik-baik tanpa harus berlanjut ke ranah litigasi karena akan sangat riskan nantinya, prosesnya panjang dan membutuhkan biaya cukup banyak ketika penyelesaian masalah tersebut nantinya.[25]

Dalam wawancara bersama karyawan yang tidak diperpanjang PKWT yaitu bernama Andre Alba, Zalki Amri, Bernaldi Solihan, Sabrilah Ramli mengatakan bahwa kedua belah pihak menyatakan kesediaannya soal perpanjangan PKWT akan tetapi perusahaan tiba tiba tidak memperpanjang dengan alasan keuangan perusahaan belum stabil dan profitabilitas. perusahaan menurun maka dari itu tidak diperpanjang padahal sebelumnya mengatakan sepakat.[26] Dalam regulasi terbaru, pemberi kerja bisa mempekerjakan karyawan kontrak atau PKWT maksimal 5 tahun. Pemberi kerja berhak memperpanjang kontrak apabila pekerjaan belum selesai pada batas waktu yang diberikan sesuai peraturan dalam Pasal ayat 4 PP No. 35 Tahun 2021.

Biasanya jika memang terpaksa penyelesaiaan tersebut berlanjut perselisihan indrustrial maka akan ditangani secara spesifik perkara tersebut pada pengadilan hubungan indrustrial, yang mana aturannya termuat pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indrustrial. Hal yang menjadi sengketa berkaitan dengan sengketa Hak, Kepentingan, Pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat buruh, dimana memang cukup sulit pada akhirnya menghindari suatu perselisihan indrustrial, karena memang permasalahan indrustrial cukup kompleks mengingat permasalahannya berkorelasi pada porsi hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan indrustrial, dimana hal tersebut rawan sekali terjadi gesekan perselisihan. Terlebih jika dalam suatu hubungan indrustrial banyak hak normatif dari pekerja yang dilanggar pihak perusahaan, padahal hak-hak pekerja dan perusahaan sendiri

[24] Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta, 2009, hlm. 178.

[25] Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Rajawali Pers. Jakarta, 2002, hlm.64

[26] Wawancara bersama Andre Alba dan karyawan yang tidak diperpanjang PKWT.

termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga beberapa perubahannya pada Undang-Undang Tahun Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja. Berikut bunyi lengkap Pasal 156 Ayat (1) UU Cipta Kerja: "Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Upah para pekerja yang dirumahkan tersebut pada dasarnya sudah seharusnya diberikan oleh perusahaan mengigat hal tersebut merupakan hak normatif yang didapatkan oleh para pekerja. Terkait upah yang semestinya didapatkan para pekerja tersebut terbagi sesuai dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yakni terbagi menjadi Upah Tanpa Tunjangan, Upah Pokok dan Tunjangan Tetap. Pada para pekerja yang dirumahkan saat kondisi Pandemi COVID-19 seperti sekarang mereka seharusnya tetap harus mendapatkan pemenuhan hak nomatif pekerja berupa upah penuh berupa gaji pokok dan tunjangan tetap untuk para buruh, karena hal tersebut sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE 05M/BW/1998.

Selain itu juga meskipun kondisi Pandemi COVID-19 seperti sekarang pekerja yang dirumahkan seharusnya tetap bisa juga diberikan suatu Tunjangan Hari Raya (THR) mengingat hal tersebut sendiri bagian yang sudah seharusnya diberikan kepada para pekerja meskipun dirumahkan, namun memang jika Perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru itu masih belum sepenuhnya pulih keuangannya karena Pandemi COVID-19 maka hal tersebut dapat dirundingkan dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan tersebut. Terkait hak normatif berupa upah penuh yang sudah seharusnya didapatkan para pekerja ini apabila dia tidak mendapatkannya maka dapat dirundingkan terlebih dahulu secara bipartrit dengan perusahaan, lalu bila masih berlanjut dapat meminta dimediasi oleh disnaker setempat. Jika masih berlanjut, maka memang jalan penyelesaiannya diselesaikan di Peradilan Hubungan Indrustrial hal itupun sudah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Indrustrial dimana nantinya dilahirkan suatu putusan yang mengikat bagi para pihak terkait masalah yang ada. Meskipun kondisi Pandemi COVID-19 baik itu pemutusan hubungan kerja maupun merumahkan pekerja tanpa suatu kejelasan haruslah dihindari demi kebaikan bersama pekerja maupun perusahaan.[27]

[27] Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta, 2014, hlm.185.

B. Kendala-Kendala Pemenuhan Hak Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Di Perpanjang/batal Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT Medan Bioenergy Nusantara Pekanbaru

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga tidak ada perubahan yang signifikan dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini dipertegas kembali bahwa PKWT digunakan untuk mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Adapun ketentuan penghitungan pembayaran hak kompensasi pekerja PKWT adalah sebagai berikut: untuk pekerja yang telah menyelesaikan masa kerja selama 1 (satu) tahun, maka hak kompensasi yang harus dibayarkan oleh Pengusaha setara dengan 1 (satu) kali upah. Sedangkan mereka yang bekerja dibawah 1 (satu) tahun maka formula pembayaranan hak kompensasi menggunakan pembayaran proporsional sebagai berikut: Masa Kerja (12) x 1 (satu) bulan upah. Kemudian besaran uang kompensasi pekerja pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara para pihak. Pengusaha yang melanggar ketentuan tentang kewajiban pembayaran kompensasi kepada pekerja dalam PKWT akan terancam sanksi administratif[28].

Masalah utama dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu melalui aturan tersebut, pesangon untuk korban PHK hanya setengah dari aturan bila terbentur sejumlah kondisi. Salah satunya, pesangon separuh dari ketentuan bila perusahaan tutup dan merugi. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja/ buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)[29].

Contoh kasus terjadi pada PT. Medan Bioenergy Nusantara di Kota Pekanbaru yang terletak pada Jl. Air Hitam, Pergudangan Golden City No. B-10. Dimana

[28] Lidia Febrianti, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, Thamrin S, Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, Special Issue No. 1, November 2021.

[29] Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

perusahaan tersebut terdampak akibat pandemi Covid-19 yang berakibat pada meruginya keuntungan perusahaan. Meruginya perusahaan tersebut mengakibatkan perusahaan mengambil langkah seperti penundaan pembayaran utang dan pengurangan karyawan. Pengurangan karyawan bukan semata-mata PHK sepihak, tetapi diberi kesempatan kepada karyawan dengan basis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dimana karyawan hanya dipekerjakan dengan jangka waktu sesuai kesepakatan, yang terjadi di PT. Medan Bioenergy Nusantara ini per-pandemi telah dilakukan PKWT terhadap 12 (dua belas) karyawan akan tetapi terdapat 7 (tujuh) karyawan yang batal dilakukan PKWT dan 5 (lima) karyawan yang di PHK.

Kendala-Kendala pemenuhan hak-hak pekerja waktu tertentu pada masa pandemi Covid-19 yakni:

1. Terhambatnya proses mobilitas penjualan produk-produk perusahaan, hal ini dikarenakan terjadi pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang diterapkan oleh pemerintah dalam menekan angka penyebaran covid-19. Sehinga pihak perusahaan kesulitan untuk mendistribusikan produknya ke luar daerah produksi.
2. Perusahaan mengalami penurunan profitabilitas dan keuangan yang tidak stabil dimasa pandemi covid sehingga perusahaan melakukan effisiensi dari segi kontrak kerja demi stabilitas keuangan sehingga pemenuhan hak karyawan yang tidak diperpanjang mengalami penundaan.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Di PT. Medan Bioenergy Nusantara) tidak terpenuhi dengan baik, karena apa yang seharusnya mereka dapatkan tidak dipenuhi secara baik oleh pihak perusahaan. mereka seharusnya mendapatkan perlindungan serta mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan peraturan yang telah ada dan juga aturan turunan lainya seperti dalam aturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.
2. Kendala-Kendala Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19 ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat,

Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Di PT. Medan Bioenergy Nusantara) Adalah kesulitan pihak perusahaan dalam mendistribusikan produknya keluar daerah sebagai dampak dari kebijakan pemerintah pada saat itu yakni memberlakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang berimbas pada perusahaan mengalami penurunan profitabilitas dan keuangan yang tidak stabil sehingga perusahaan melakukan efesiensi dari segi kontrak kerja berupa pengurangan jumlah pekerja demi stabilitas keuangan perusahaan.

B. Saran

1. Meskipun kondisi Pandemi COVID-19, pemenuhan hak normatif berupa upah penuh kepada para pekerja tetap harus diberikan, karena hal tersebut dalam perundang-undangan diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE 05M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja, lalu juga pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19. Para pekerja harus melakukan musyawarah terlebih dahulu ke pihak perusahaan, setelah melakukan musyawarah tetapi tidak mendapatkan kejelasan, maka para pekerja harus melakukan upaya hukum, dengan meminta bantuan hukum, agar dapat membantu dan menyelesaikan permasalahan yang ada.
2. Harus dipahami oleh pengusaha dan pekerja sebagai pihak yang sama-sama terkena dampak. Sebab, tidak ada pihak yang menginginkan wabah ini. Oleh karena itu, untuk memenuhi perlindungan dan hak normatif pekerja dalam kondisi saat ini, kita harus memperhatikan kemampuan perusahaan atau membuat kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan. Untuk pemberian kompensasi juga harus di musyawarah kan antara perusahaan dan karyawan, Dan juga bisa di berlakukan pembagian secara bertahap oleh perusahaan terhadap karyawan yang terkena dampak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia*, Jakarta. 2010.

Djumialdji. *Perjanjian Kerja.* Sinar Grafika. Jakarta. 2010.

Harianto, A. *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian.* LaksBang PRESSindo. Yogyakarta. 2016.

Raharjo, H. *Hukum Perusahaan.* Pustaka Yustisia. Yogyakarta. 2009.

Marzuki, Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

B. Jurnal/Makalah

Adityo Susilo, dkk. "Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini". *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, Vol. 7 No. 1. Maret 2020.

Hardika Sholeh Hafid, Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Univesitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016.

Lidia Febrianti, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, Thamrin S, Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, Special Issue No. 1, November 2021.

Shalihah, F. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149-160, 2017.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

D. Website

http://media.neliti.com/media/publications