

DISPARITAS HAK-HAK PROFESI SECURITY YANG TERIKAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Sudibyo Aji Narendra Buwana¹, Dahri Haji Dahlan², Hardi Fardiansyah³,
Nanda Dwi Rizkia⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Dharma Andigha, Bogor, Indonesia,
snarendrabuwana@gmail.com¹, dahri.dahlan76@gmail.com²,
nandadwirizkia.law@gmail.com³, hardifardiansyah.law@gmail.com⁴

Naskah diterima: 27 Oktober 2023; revisi: 30 November 2023; disetujui: 22 Desember 2023



Abstract

Workers' rights are one of the human rights. The type of research used by researchers in this study is empirical-juridical. The research approach used is empirical. Data collection techniques using in-depth interviews and observation All primary and secondary data in this study were collected and analyzed qualitatively. The results of his research show that there is a disparity in the rights of women workers. The conclusion is that the disparity in the rights of the security profession that is bound by fixed time work agreement that has been fulfilled at PT Jaguar Inti Perkasa is the provision of wages based on the city minimum wage, the provision of Holy Day Allowance rights, menstrual/menstrual leave rights, maternity leave rights, miscarriage leave rights, annual leave rights, permission to leave work with get wages, the right to occupational safety and health, the right to get the benefits of Institution of Social Security employment, the right to guarantee health care; While the disparity in the rights of workers bound by fixed time work agreements that have not been fulfilled is that they have not been given fixed time work agreement compensation money, there are no private regulations contained in company regulations governing the right to special facilities at certain hours for women workers, there are no provisions governing shift work hours for women workers, and there is no specific provision that regulates that women workers whose children are still breastfeeding must be given proper opportunities to breastfeed their children.

Keywords: *Disparity of Workers' Rights, Security Profession, Fixed Time Work Agreement*

✉ Alamat korespondensi:
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Dharma Andigha
E-mail: snarendrabuwana@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Hukum dibuat dengan tujuan mengatur dan menjaga ketertiban, keadilan sehingga kekacauan bisa terkendali atau dicegah. Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja.

Gambaran tentang ketenagakerjaan di Indonesia berlanjut ketika Undang-undang Dasar NKRI 1945 dalam Pasal 27 ayat (2), menegaskan bahwa pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak konstitusional bagi segenap rakyat Indonesia. Konsekuensi logis dari penegasan ini adalah, lahirnya kewajiban Negara untuk menyediakan fasilitas dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada segenap rakyat untuk dapat memperoleh pekerjaan sekaligus menjadikan pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan hukum pekerja merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan hak atas hidup yang layak seperti yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Undang-undang Cipta Kerja memberikan dampak negatif terhadap tenaga kerja. Pemerintah mempersiapkan Undang-undang Cipta Kerja dengan menggunakan konsep *omnibus law*, untuk dijadikan sebuah skema membangun perekonomian agar mampu menarik investor menanamkan modalnya di Indonesia. Undang-undang Cipta Kerja memiliki beberapa klaster yang salah satu diantaranya adalah mengatur tentang ketenagakerjaan. Pada klaster ketenagakerjaan pemerintah berupaya mengharmonisasikan beberapa undang-undang yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian khususnya pada tenaga kerja. Pemerintah berupaya menerapkan cipta kerja. Undang-undang Cipta Kerja ini masih memiliki banyak kelemahan, masalah ini ada pada perubahan cuti, pemberian pesangon dan lain-lain. Perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya.

Hasil penelitian Asuan (2019) menyebutkan bahwa hambatan-hambatan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu berkaitan dengan peraturan, berkaitan dengan perjanjian kerja dan berkaitan dengan pengawasan. Hasil penelitian Purnama (2021) menyatakan bahwa pada peraturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 mensyaratkan ketentuan perpanjangan hanya boleh dilakukan maksimal 3 kali dengan kontrak pertama maksimal 2 tahun, kontrak kedua maksimal 1 tahun, dan kontrak terakhir 1 tahun dengan jeda 1 bulan sebelum melakukan perpanjangan kontrak. Namun pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sudah menghapus ketentuan tersebut dengan mengatur maksimal masa kontrak hanya 5 tahun dan perpanjangan maksimal hanya 5 Tahun sejak mulai pertama bekerja.

Hasil penelitian Afriyanti & Wijayanti (2021) menyatakan bahwa pengaturan batas waktu masa kerja PKWT setelah adanya UU No 11 Tahun 2020 dapat dilakukan sampai lebih dari 5 (lima) tahun. Apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai dapat dilakukan Perjanjian Kerja Harian hingga selesainya suatu pekerjaan tersebut. Perjanjian Kerja Harian dapat dilakukan tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan atau tidak berturut-turut selama 3 (tiga) bulan sesuai Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d UU No 13 Tahun 2003.

Hasil penelitian Febriana (2021) menyatakan bahwa:

- a. Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- b. Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:
 - 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

- 2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

Hasil penelitian Santosa (2021) menyatakan bahwa pasca Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan masih terdapat beberapa permasalahan yang patut untuk menjadi perhatian, diantaranya: tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, dan tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu.

Hasil penelitian Agus (2021) menyebutkan bahwa perubahan jangka waktu PKWT, semula 2 tahun dan perpanjangan 1 tahun, menjadi paling lama 5 tahun; (iii) Kompensasi bagi pekerja PKWT, menurut UUCK, uang kompensasi dengan masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus, dan tidak berlaku bagi TKA PKWT; (iv) Pembayaran ganti rugi PHK PKWT, menurut UUCK pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung sesuai masa kerja yang telah dijalani.

Hasil penelitian Darmawan & Tobing (2022) menyebutkan bahwa Pekerja kontrak dapat melakukan upaya hukum akibat pemutusan hubungan kerja oleh Perusahaan pada saat masa kontrak masih berlangsung. Apabila Perusahaan tidak memberikan hak-haknya sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak masih berlangsung oleh Perusahaan secara sepihak tanpa alasan yang jelas. Berdasarkan kasus Putusan Pengadilan Nomor 24/PDT.SUS PHI/2019/PN-DPS, pekerja wajib memperoleh perlindungan hukum dan juga perusahaan wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak tersebut selama masa kontrak masih berlangsung sampai masa kontrak berakhir. Pemerintah diharapkan serius dalam mengawasi dan melindungi pekerja kontrak yang di PHK, sekalipun pekerja kontrak tidak dapat memperoleh pekerjaannya kembali. Akan tetapi yang sangat utama hak-hak pekerja kontrak tersebut dapat diberikan selama masa kontrak sampai dengan berakhirnya kontrak sesuai dengan perjanjian kerja. Sebaiknya dalam penanganan perselisihan hubungan industrial benar-benar dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku dan perusahaan melaksanakan putusan pengadilan bukan hanya tertulis dikertas melainkan dilaksanakan dengan bukti/tindakan.

Hasil penelitian Listiyani, Nopliardy, Justiceka (2022) dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan terkait dengan ketentuan-ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan-perubahan tersebut mencakup diantaranya: perubahan batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, ditiadakannya akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis, penambahan ketentuan bahwa masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya percobaan apabila dalam pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu berupa pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, ditiadakannya ketentuan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, serta penambahan ketentuan bahwa pengusaha berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berakhir. Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan jawaban atas permasalahan mengenai kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja dengan ditambahkannya Pasal 61A. Dimana dalam pasal tersebut mengatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Akan tetapi, pasca Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan masih terdapat beberapa permasalahan yang patut untuk menjadi perhatian, diantaranya: tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, dan tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu.

Hasil penelitian Achmad, Marten, & Chandra (2022) menyebutkan bahwa perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi pekerja adalah tugas bagi pemerintah. Salah satu bentuk kesejahteraan adalah dengan membuat kebijakan berupa merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan turunannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan ini mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja kontrak dengan PKWT. Uang kompensasi ini berupa upah, dengan komponen gaji pokok atau diakumulasi dengan tunjangan tetap, tergantung dengan acuan upah pada pemberi kerja. Uang kompensasi ini nantinya harus diberikan

di akhir PKWT pekerja atau dapat diberikan sesuai dengan jangka waktu PKWT yang telah dijalankan jika PKWT berakhir sebelum waktunya.

Hasil penelitian Suprajogi & Wilugeng (2022) menyatakan bahwa ketentuan umum PKWT berubah sebagai akibat dari terbitnya Undang-undang Cipta Kerja No. 11/ 2020. Ada 5 ketentuan dari 6 ketentuan umum mengalami perubahan dan hanya 1 yang tidak berubah yaitu tentang aturan Ganti Rugi sebagaimana diatur oleh Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan yang ada banyak membatasi pengaturan PKWT, termasuk membatasi masa kontrak menjadi total tiga tahun. Batasan ini kini telah dicabut oleh UU Cipta Kerja. Namun, Omnibus Law mempertahankan batasan bahwa pengaturan kerja sementara hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara. Konsekuensi potensial dari pengaturan kerja sementara yang dianggap sebagai pekerjaan tetap karena tidak memenuhi persyaratan ini juga tetap dipertahankan.

Hasil penelitian Yulianto (2022) menyatakan bahwa Sebelum diundangkan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pekerja / buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu apabila jangka waktu PKWT telah berakhir atau selesai maka pekerja / buruh tidak berhak mendapatkan kompensasi. Namun sejak diterbitkannya UU Cipta Kerja tersebut yang kemudian ditindaklanjuti dengan diterbitkannya PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja maka pekerja / buruh berhak mendapatkan uang kompensasi. Apabila pengusaha melanggar ketentuan pemberian uang kompensasi terhadap pekerja / buruh tersebut yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT maka pengusaha akan mendapatkan sanksi administratif berupa: a. Teguran tertulis; b. Pembatasan kegiatan usaha; c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan d. Pembekuan kegiatan usaha. Pengenaan sanksi administratif tersebut dilakukan secara bertahap. Teguran tertulis merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha. Sedangkan pembatasan kegiatan usaha meliputi: a. Pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau b. Penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi. Selain itu sanksi administratif lain yaitu penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu. Dan pembekuan kegiatan usaha berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam waktu tertentu.

Hasil penelitian Agustianto (2022) menyatakan bahwa berlakunya UU Cipta Kerja dan terbitnya PP No.35/2021 mengubah ketentuan mengenai perpanjangan PKWT, jika sebelumnya PKWT hanya dapat diadakan untuk waktu 2 (dua) tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, maka dengan peraturan terbaru PKWT bersarta perpanjangannya dapat diadakan untuk selama 5 (lima) tahun dan tidak ada batasan berap kali PKWT dapat diperpanjang. Selanjutnya, redaksi Pasal 8 PP No.35/2021 berpotensi menimbulkan multitafsir dikarenakan penyusunannya yang tidak sebaik Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui UU Cipta Kerja. Pengaturan ini sendiri banyak menimbulkan kontra dari pihak pekerja yang tentu saja semakin sulit untuk menjadi pekerja tetap atau pekerja PKWTT dalam suatu perusahaan. Namun pengaturan jangka waktu PKWT dan perpanjangannya dalam suatu peraturan pemerintah memang membuka ruang agar pemerintah leluasa menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan khususnya terkait PKWT agar dapat disesuaikan dengan kondisi ekonomi yang ada.

Hasil penelitian Priyanto (2023) menyatakan bahwa peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mengalami perubahan, penghapusan dan penambahan beberapa pasal yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 yang mana telah dicabut dan diganti dengan Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan dijabarkan dalam PP No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat dan PHK. Perubahan yang dibahas dalam penulisan ini adalah sebagai berikut: 1. Masa kerja berubah menjadi maksimal 5 tahun 2. Pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang memiliki masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus . Pada point 2 sesuai dengan pasal 47 perpu No.2 tahun 2022 pemberian uang kompensasi ini yang awalnya dikecualikan untuk TKA namun sekarang pemberi kerja wajib membayarnya dan untuk perhitungan jumlah dan besaran dana kompensasi yang dapat diberikan telah diatur dalam Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021. Dikarenakan masih banyak pengusaha yang tidak melaksanakan undang-undang tersebut, maka terdapat sanksi yang diberikan yaitu sanksi administratif seperti teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha. Melihat kondisi perekonomian pada 2 tahun terakhir ini banyak sekali perusahaan tutup

dikarenakan pandemic covid dengan diberlakukannya pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKWT semakin memberatkan bagi pengusaha, maka langkah atau solusi dari banyak perusahaan diberlakukan win – win solusi (Kumaran, 2022) dimana pengusaha selaku pemberi kerja memberikan lapangan pekerjaan dengan syarat tanpa pemberian uang kompensasi dan para pencari kerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kehidupan yang layak serta agar mengurangi angka pengangguran, sehingga disini berlaku asas *Pacta Sunt Servanda* bagi para pihak yang mana diatur dalam pasal 1338 KUH Perdata dimana perjanjian yang telah dibuat mengikat bagi para pihak layaknya undang-undang dan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Para anggota security pada PT Jaguar Inti Perkasa yang terikat Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berjumlah 200 anggota. Dalam mencapai suatu target tertentu, perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, yang dalam hal ini pekerja/buruh, dengan ikatan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT). Selama ini dalam pembuatan perjanjian kerja (kontrak kerja) antara pekerja dan pemberi kerja, ada bermacam-macam penyimpangan yang merugikan pekerja/buruh. Penyimpangan dalam pembuatan perjanjian kerja terjadi sebagai akibat kurangnya kesadaran hukum dari pengusaha dalam menyusun perjanjian kontrak kerja, pengusaha mempunyai pengetahuan yang terbatas atau tidak memahami isi peraturan perundang-undangan tentang pemberian pekerjaan kontrak bagi calon karyawan, ditambah lagi dengan kurangnya pengetahuan calon karyawan para karyawan. Hal ini mengakibatkan calon pekerja tidak mengetahui dampak apa yang akan mereka rasakan jika mereka menandatangani perjanjian itu. Akibatnya, berbagai kejanggalan terjadi, seperti di penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di dunia kerja karena kesalahan dalam menafsirkan isi ketentuan hukum.

Berdasarkan pemaparan deskripsi tersebut diatas, rumusan masalahnya adalah disparitas hak-hak profesi security yang sudah dipenuhi dan belum dipenuhi pada PT Jaguar Inti Perkasa di Kota Medan. Sedangkan tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis disparitas hak-hak profesi security yang sudah dipenuhi dan belum dipenuhi pada PT Jaguar Inti Perkasa di Kota Medan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris dilakukan dengan melakukan penelitian secara langsung ke lokasi penelitian untuk melihat secara langsung penerapan perundang-undangan atau aturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata. Data Primer adalah Penelitian yang mengkaji dan menganalisis tentang perilaku hukum seseorang atau kelompok masyarakat yang berhubungan dengan hukum dan sumber data yang digunakan yaitu wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan mendatangi langsung tempat penelitian tersebut agar menggambarkan dengan mudah dan mendapat data yang valid. Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yang terjun langsung ke lapangan didapatkan melalui cara wawancara kepada para informan, yaitu 7 Security yang terikat PKWT di PT Jaguar Inti Perkasa di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Pengumpulan data sekunder yang didapatkan peneliti dengan mempelajari, memeriksa, membaca dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian yang dilakukan. Data sekunder diperoleh dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer), UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 35 th. 2021 tentang PKWT, Perjanjian-perjanjian para pihak, Peraturan-peraturan lain yang berkaitan dengan objek penelitian, Buku-buku yang berkaitan dan yang dibutuhkan dengan judul dan permasalahan yang diteliti dalam penelitian skripsi ini, jurnal hukum dan literatur yang berkaitan dengan penelitian skripsi ini, hasil penelitian dan karya tulis ilmiah oleh para peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian skripsi ini, website, kamus besar bahasa indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dan observasi. Seluruh data primer dan data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dan dianalisis secara kualitatif. Penarikan kesimpulan dilakukan secara deduktif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian & Alat Ukur Disparitas Perlindungan Hukum

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti disparitas adalah perbedaan atau kebalikan dari asas adanya persamaan dimuka hukum. Disparitas perlindungan hukum pekerja dipahami sebagai perbedaan yang terdapat pada perlindungan hukum antara peraturan perundang-undangan dengan praktik yang dilakukan oleh perusahaan. Alat ukur disparitas perlindungan hukum pekerja dapat menggunakan kesesuaian peraturan perusahaan dengan undang-undang yang berlaku dan ketersediaan fasilitas guna perlindungan hukum bagi pekerja.

Hak profesi security yang sudah dipenuhi berdasarkan peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan

1) Hak Cuti Menstruasi

Pasal 81 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Di hari pertama masa menstruasi biasanya perempuan mengalami nyeri pada perut bagian bawah, hal ini lumrah mengingat proses luruhnya dinding rahim yang dialami perempuan rutin setiap bulan. Intensitas nyeri yang dialami tentu berbeda-beda, beberapa perempuan masih bisa mengatasinya dan beraktivitas seperti biasa. Namun beberapa lainnya merasakan nyeri yang lebih parah sampai harus meringkuk seharian bahkan sampai 2-3 hari.

2) Hak Cuti Gugur Kandungan

PT Jaguar Inti Perkasa memberikan cuti gugur kandungan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah gugur kandungan atau menurut perhitungan dokter kandungan.

3) Hak Cuti Melahirkan

Pasal 82 (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan".

4) Hak Cuti Tahunan

PT Jaguar Inti Perkasa sudah melindungi anggota security untuk mengambil cuti tahunan sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai pengambilan cuti tahunan pada pasal 10 Peraturan Perusahaan PT Jaguar Inti Perkasa.

5) Hak Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan Mendapat Upah

PT Jaguar Inti Perkasa mematuhi ketentuan Pasal 93 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja adalah sebagai berikut:

- a) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
- b) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- c) mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- e) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- f) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- g) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

6) Hak Keselamatan & Kesehatan Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 86 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) keselamatan dan kesehatan kerja
- b) moral dan kesusilaan
- c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Disamping itu, anggota security pada PT Jaguar Inti Perkasa juga sudah diperhatikan mengenai disediakan perlengkapan alat pelindung diri (APD).

7) Hak Fasilitas Khusus Pada Jam Tertentu

PT Jaguar Inti Perkasa mematuhi ketentuan Pasal 76 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- a) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 8) Hak Mendapatkan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan JHT, JKK, JK

Berdasarkan Pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 84 th. 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah No. 14 th. 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa:

- a) Besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah sebagai berikut:
 - (1) Jaminan Kecelakaan kerja (JKK) yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam Lampiran 1, sebagai berikut:
Kelompok I: 0,24% dari upah sebulan;
Kelompok II: 0,54% dari upah sebulan;
Kelompok III: 0,89% dari upah sebulan;
Kelompok IV: 1,27% dari upah sebulan;
Kelompok V: 1,74% dari upah sebulan;
 - (2) Jaminan Hari Tua (JHT), sebesar 5,70% dari upah sebulan;
 - (3) Jaminan Kematian (JK), sebesar 0,30% dari upah sebulan;
- b) Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.
- c) Iuran jaminan Hari Tua (JHT) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja.

9) Hak Jaminan Pemelihara Kesehatan

Disamping mendapatkan benefit/manfaat dari pembayaran iuran BPJS Kesehatan maka para pekerja perempuan pada PT Jaguar Inti Perkasa juga sudah diperhatikan terkait aspek jaminan pemelihara kesehatan.

Hak profesi security yang belum dipenuhi berdasarkan peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan

1) Belum diberikan uang kompensasi PKWT

Berdasarkan pasal 15 ayat 1,2,3,4 PP No. 35 th. 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja & Istirahat dan PHK menyebutkan bahwa:

- a) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- b) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- c) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- d) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

2) Belum ada peraturan privat yang mengatur hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi anggota security perempuan

Perusahaan belum memasukkan aturan-aturan dalam peraturan perusahaan yang terkait hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi anggota security perempuan dikarenakan di area kerja PT Jaguar Inti Perkasa tidak mempekerjakan anggota security perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

3) Belum ada peraturan privat yang mengatur shift khusus bagi anggota security perempuan

Perusahaan belum memasukkan aturan-aturan dalam peraturan perusahaan yang terkait shift khusus bagi anggota security perempuan dikarenakan di area kerja PT Jaguar Inti Perkasa tidak mempekerjakan anggota security perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

- 4) Belum ada ketentuan khusus yang mengatur pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja

Perusahaan belum memasukkan ketentuan dalam peraturan perusahaan yang terkait anggota security perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja Hal ini diperlukan untuk memenuhi hak anggota security perempuan yang masih menyusui anaknya.

Hak profesi security yang sudah dipenuhi berdasarkan peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan

- 1) Hak mendapatkan upah berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK)

PT Jaguar Inti Perkasa memberikan upah berdasarkan UMP. Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Upah ialah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".

Menurut peneliti bahwa upah bagi pekerja perempuan yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Jaguar Inti Perkasa setelah dianalisis diketahui bahwa besaran nominalnya diatas Upah Minimum Kota. Hal ini membuktikan bahwa hak normatif untuk mendapatkan upah berdasarkan UMK sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Anggota Security yang terikat PKWT mendapatkan upah berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK) dan disesuaikan dengan level atau golongannya masing-masing. Upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup layak para anggota security.

- 2) Hak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR)

PT Jaguar Inti Perkasa memberikan hak THR kepada para anggota security. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang menyebutkan bahwa:

- a) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
- b) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada a ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja di PT Jaguar Inti Perkasa, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

- 3) Cuti Menstruasi

Pasal 81 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Di hari pertama masa menstruasi biasanya perempuan mengalami nyeri pada perut bagian bawah, hal ini lumrah mengingat proses luruhnya dinding rahim yang dialami perempuan rutin setiap bulan. Intensitas nyeri yang dialami tentu berbeda-beda, beberapa perempuan masih bisa mengatasinya dan beraktivitas seperti biasa. Namun beberapa lainnya merasakan nyeri yang lebih parah sampai harus meringkuk seharian bahkan sampai 2-3 hari.

Menurut peneliti bahwa PT Jaguar Inti Perkasa sudah melindungi anggota security agar bisa beristirahat dan kembali bekerja secara maksimal. Anggota security dapat mengambil izin untuk istirahat sekira 1-2 hari. Bilamana nyeri menstruasi tidak mengganggu, anggota security tetap bekerja seperti biasanya. Dalam hal ini, izin tidak masuk kerja ketika sakit akibat haid/menstruasi tidak akan mengurangi cuti tahunan.

Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai cuti haid pada pasal 10 Peraturan Perusahaan PT Jaguar Inti Perkasa yang menyatakan bahwa:

- a) Bagi pekerja wanita yang mengalami haid (merasa sakit) tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari pertama dan kedua menstruasinya asalkan diberitahukan kepada pimpinan perusahaan.

4) Cuti Melahirkan

Pasal 82 (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan."

Menurut peneliti bahwa PT Jaguar Inti Perkasa sudah melindungi anggota security yang hamil dan akan melahirkan untuk mengambil cuti melahirkan sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai istirahat melahirkan/gugur kandungan pada pasal 10 Peraturan Perusahaan PT Jaguar Inti Perkasa.

5) Cuti Tahunan

Berdasarkan pasal 79 ayat 2.c UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Demikian juga menurut BAB IV Bagian Kedua Ketenagakerjaan Pasal 25 ayat 3 UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Menurut peneliti bahwa PT Jaguar Inti Perkasa sudah melindungi anggota security untuk mengambil cuti tahunan sesuai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai pengambilan cuti tahunan pada pasal 9 Peraturan Perusahaan PT Jaguar Inti Perkasa.

6) Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan Mendapat Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 93 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja adalah sebagai berikut:

- a) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
- b) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- c) mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- e) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- f) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- g) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

Menurut peneliti bahwa PT Jaguar Inti Perkasa sudah melindungi anggota security untuk mengambil hak izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapatkan upah sesuai peraturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai hak izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapatkan upah pada pasal 13 Peraturan Perusahaan PT Jaguar Inti Perkasa.

7) Keselamatan & Kesehatan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 86 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) keselamatan dan kesehatan kerja
- b) moral dan kesusilaan
- c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Menurut peneliti bahwa PT Jaguar Inti Perkasa sudah melindungi anggota security terkait aspek keselamatan & kesehatan kerja sesuai peraturan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan adanya aturan mengenai keselamatan & kesehatan kerja pada pasal 20 Peraturan Perusahaan PT Jaguar Inti Perkasa. Disamping itu, anggota security pada PT Jaguar Inti Perkasa juga sudah diperhatikan mengenai disediakan perlengkapan alat pelindung diri (APD) terkait aspek keselamatan & kesehatan kerja antara lain sebagai berikut:

- a) Sepatu pengaman jika diperlukan
- b) Sarung tangan, sesuai dengan jenis pekerjaannya
- c) Penutup Hidung/Mulut, bila diperlukan

- d) Pakaian kerja, jika diperlukan dalam pekerjaan-pekerjaan khusus
 - e) Penerangan yang cukup ditempat kerja
 - f) Kacamata hitam/masker bila diperlukan
 - g) Topi pengaman jika diperlukan
 - h) Ventilasi yang sempurna
- 8) Hak Fasilitas Khusus Pada Jam Tertentu
- Berdasarkan ketentuan Pasal 76 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:
- a) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
 - b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
 - c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA wajib:
 - (1) memberikan makanan dan minuman bergizi
 - (2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - d) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 05.00 WITA.

Adapun penerapan hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi anggota security di PT Jaguar Inti Perkasa sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dengan dibuktikan implementasi sebagai berikut:

- a) PT Jaguar Inti Perkasa tidak mempekerjakan anggota security perempuan dibawah 18 tahun. Semua anggota security berusia diatas 18 tahun.
 - b) Perusahaan tidak pernah mempekerjakan anggota security perempuan hamil bekerja dimalam hari antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
 - c) Perusahaan tidak mempunyai jadwal shift kerja yang dimulai pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 sehingga tidak ada anggota security perempuan yang pulang pada pukul tersebut namun perusahaan tetap menyediakan sarana transportasi angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 9) Hak Mendapatkan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan JHT

PT Jaguar Inti Perkasa membayarkan iuran jaminan Hari Tua (JHT), sebesar 3,7% ditanggung oleh perusahaan dan sebesar 2% ditanggung oleh anggota security. Setelah tidak bekerja diperusahaan, anggota security mendapatkan manfaat pengembangan dari dana JHT.

Berdasarkan Pasal 16 PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program JHT menyebutkan bahwa iuran JHT bagi Peserta penerima upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan:

- a) 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja
- b) 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian manfaat BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua (JHT) di PT Jaguar Inti Perkasa, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 16 PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program JHT.

- 10) Hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK)

- a) PT Jaguar Inti Perkasa membayarkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), perusahaan membayarkan dengan iuran sebesar 1,74% dari upah setiap bulannya.
- b) PT Jaguar Inti Perkasa membayarkan Jaminan Kematian (JK), perusahaan membayarkan dengan iuran sebesar 0,30 % dari upah setiap bulannya.

Berdasarkan Pasal 16 ayat 1 PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian menyebutkan bahwa iuran JKK bagi peserta penerima upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), dikelompokkan dalam 5 (lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi:

- a) Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan
- b) Tingkat risiko rendah: 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan
- c) Tingkat risiko sedang: 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari upah sebulan
- d) Tingkat risiko tinggi: 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan

e) Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan.

Sedangkan Pasal 18 ayat 1 PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian menyebutkan bahwa iuran JKM bagi Peserta penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa implementasi pemberian hak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK) di PT Jaguar Inti Perkasa, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 16 ayat 1 Pasal dan 18 ayat 1 PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian.

11) Hak Jaminan Pemelihara Kesehatan

Disamping mendapatkan benefit/manfaat dari pembayaran iuran BPJS Kesehatan maka para anggota security pada PT Jaguar Inti Perkasa juga sudah diperhatikan terkait aspek jaminan pemelihara kesehatan yang diatur dalam Pasal 16 - 17 Peraturan Perusahaan. Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian hak jaminan pemelihara kesehatan di PT Jaguar Inti Perkasa, sudah sesuai dan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Hak profesi security yang belum dipenuhi berdasarkan peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan

1) Belum diberikan uang kompensasi PKWT

Berdasarkan pasal 15 ayat 1,2,3,4 PP No. 35 th. 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja & Istirahat dan PHK menyebutkan bahwa:

- a) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- b) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- c) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- d) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Menurut peneliti, setelah dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan bahwa implementasi pemberian uang kompensasi di PT Jaguar Inti Perkasa belum diberikan kepada anggota security yang PKWT nya sudah berakhir dan akan diperpanjang. Hal ini tidak memenuhi ketentuan pasal 15 ayat 1,2,3,4 PP No. 35 th. 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja & Istirahat dan PHK.

2) Belum ada peraturan privat yang mengatur hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi anggota security perempuan

Perusahaan belum memasukkan aturan-aturan dalam peraturan perusahaan yang terkait hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi anggota security perempuan dikarenakan di area kerja PT Jaguar Inti Perkasa mempekerjakan anggota security perempuan. Menurut peneliti bahwa ketentuan ini harus dicantumkan dalam peraturan perusahaan agar sejalan dengan ketentuan pasal 76 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3) Belum ada peraturan privat yang mengatur shift khusus bagi anggota security perempuan

Perusahaan belum memasukkan aturan-aturan dalam peraturan perusahaan yang terkait shift khusus bagi anggota security perempuan dikarenakan di area kerja PT Jaguar Inti Perkasa mempekerjakan anggota security perempuan. Menurut peneliti bahwa ketentuan ini harus dicantumkan dalam peraturan perusahaan agar sejalan dengan ketentuan pasal 76 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4) Belum ada ketentuan khusus yang mengatur anggota security perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja

Perusahaan belum memasukkan ketentuan dalam peraturan perusahaan yang terkait anggota security perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja Hal ini diperlukan untuk memenuhi hak

anggota security perempuan yang masih menyusui anaknya. Menurut peneliti bahwa ketentuan ini harus dicantumkan dalam peraturan perusahaan agar sejalan dengan ketentuan Pasal 83 UU No. 13 th. 2003 tentang Ketenagakerjaan.

IV. KESIMPULAN

Disparitas hak profesi security yang terikat PKWT yang sudah dipenuhi pada PT Jaguar Inti Perkasa adalah pemberian upah berdasarkan UMK, pemberian hak THR, hak cuti menstruasi/haid, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran, hak cuti tahunan, hak izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah, hak fasilitas khusus pada jam tertentu, hak keselamatan & kesehatan kerja, hak mendapatkan manfaat BPJS Ketenagakerjaan JHT, JKK, JK, hak jaminan pemelihara kesehatan.

Sedangkan disparitas hak pekerja yang terikat PKWT yang belum dipenuhi adalah belum diberikan uang kompensasi PKWT, belum ada peraturan privat yang tercantum dalam peraturan perusahaan yang mengatur hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi pekerja perempuan, belum ada ketentuan yang mengatur jam kerja shift bagi pekerja perempuan dan belum ada ketentuan khusus yang mengatur pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya.

PT Jaguar Inti Perkasa wajib mematuhi ketentuan pasal 15 ayat 1,2,3,4 PP No. 35 th. 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja & Istirahat dan PHK. PT Jaguar Inti Perkasa perlu merevisi peraturan perusahaan dengan menambahkan peraturan privat yang mengatur hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi pekerja perempuan, jam kerja shift bagi pekerja perempuan dan ketentuan khusus yang mengatur pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya.

REFERENSI

- Achmad, Marten, Chandra. (2021). *Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan*
- Afrianti, Wulan & Asri Wijayanti. (2021). *Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian kerja waktu*
- Agus, Dede. (2022). *Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang*
- Agustianto. (2022). *Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang*
- Asuan. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*
- Bachtiar. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang Selatan: UNPAM Press
- Cipta Kerja*. Jurnal Rechstaat Nieuw. Volume 5 No. 1
- Dharmawan, Gilang & P.L. Tobing. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam di Perusahaan*
- Employment Contract in Golden Tulip Bay View Hotel & Convention-Bali*. Prasada International Journal, Volume 5 No. 2
- Fardiansyah, Hardi dkk. (2023). *Pengantar Ilmu Hukum*. Bandung: Intelektual Manifes Media
- Febriana, Agsita Putri. (2021). *Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leemanagement Terhadap Implementasi & Permasalahannya*. Jurnal Ilmu Hukum Volume 17 No. 2
- Kahfi, Ashabul. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Jurisprudentie Vol 3 No. 2
- Kematian Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 154)
- Kompensasi*. Jurnal Cakrawala, Volume 6 No. 2
- Listiyani, Nopliardy, & Justicecka. (2022). *Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak*
- Matompo, Osgar Sahim & Eafda Vivid Izziyana. (2020). *Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU*
- Negara Republik Indonesia tahun 2015 No. 156)
- Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Pagaruyuang Law Jurnal. Volume 6 No. 1
- Pasal 59 Berdasarkan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Pajoul Volume 2 No. 1
- Pekerja /Buruh Perempuan*. Jurnal Law, Development & Justice Volume 2 No. 1
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 th. 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh

- Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Lembaran Negara
Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
(Lembaran
Peraturan Perusahaan PT Jaguar Inti Perkasa
*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus
Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PN-DPS)*. Jurnal Kewarganegaraan Vol. 6 No. 2
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jurnal Sosial & Budaya Syar-i. Vol. 8 No. 5
PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan
Priyanto, Indra Agus (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Dalam Pemberian Uang
Purnama*, Nandang. (2021). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja & Dalam Pelaksanaan Perjanjian
Kerja*
Republik Indonesia tahun 2021 No. 45)
Santosa, Dewa Gede Giri. (2021). *Perjanjian kerja waktu tertentu Pasca Undang-undang Cipta Kerja*:
Soekanto, Soerjono. (2010). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press
Suprajogi, Agus & Satrya Aprillano Wilugeng. (2022). *Perjanjian kerja waktu tertentu Pasca Undang-
tahun 2003 No. 39)*
tertentu (PKWT) Pasca Undang-undang No. 11 tahun 2020. Jurnal Maleo Law Volume 5 No. 2
undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Jurnal Ius Civile Volume 6 No.
Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Jurnal Lex Jurnalica Volume 19 No. 1
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik
Indonesia
UU No. 6 th. 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun
Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Terapung: Ilmu-ilmu sosial.
Vol. 4 No. 2
Wijayanti, Ririh. (2018). *Effectiveness of Legal Protection on Employees/Labours in a Fixed-Term*
Yulianto. (2022). *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, Volume 18 No. 3