

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu ketentuan yang mengalami perubahan setelah berlakunya UU Cipta kerja dimana adanya ketentuan kompensasi bagi pekerja PKWT dan jangka waktu PKWT yang berubah menjadi maksimal 5 tahun. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaturan PKWT di Perusahaan Radiant Utama dan untuk mengetahui tentang tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja PKWT terkait dengan kompensasi setelah pasca UU Cipta kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian ini adalah Pelaksanaan PKWT di PT. Radiant Utama pasca berlakunya UU Cipta kerja, maka pelaksanaan PKWT tersebut telah sesuai dengan yang diatur dalam UU Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tetapi PKWT di PT. Radiant Utama ada beberapa kelemahan terkait dengan belum tercantum dalam perjanjian PKWT tentang penyelesaian sengketa, Pihak yang mewakili perusahaan PT. Radian dalam perjanjian PKWT tersebut diwakili oleh Human Resources and General Affairs Dept Head (HR & GA Dept Head) sebagai pihak pertama. Akan tetapi tidak dijelaskan berdasarkan surat kuasa dari Direksi PT. Radiant dan Di Dalam. Sedangkan terkait dengan tanggung jawab perusahaan maka PT. Radiant Utama telah melaksanakan tanggung jawabnya sebagai perusahaan untuk memberikan kompensasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam pasal 16 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 mengenai besaran uang kompensasi. Tanggung jawab perusahaan yang lain yang telah dilaksanakan adalah terkait dengan untuk memberikan upah dan tunjangan serta tanggung jawab perusahaan untuk memberikan Jaminan Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT), Tanggung Jawab Perusahaan, Kompe

ABSTRACT

Work agreement for a certain period of time (PKWT) is one of the provisions that underwent changes after the enactment of the Cipta Kerja Law where there was a provision for compensation for PKWT workers and the PKWT period was changed to a maximum of 5 years. Thus, the purpose of this study is to find out how the implementation of PKWT in Radiant Utama Company and to find out about the company's responsibility to PKWT workers related to compensation after the Cipta Kerja law. This study uses a normative juridical method with a statutory approach and a conceptual approach. The data used is secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The result of this research is the implementation of PKWT at PT. Radiant Utama, after the enactment of the Cipta Kerja Law, the implementation of the PKWT is in accordance with what is stipulated in the Cipta Kerja Law and Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for a Certain Time. But PKWT at PT. Radiant Utama there are several weaknesses related to not being listed in the PKWT agreement regarding dispute resolution, the party representing the company PT. Radian in the PKWT agreement was represented by the Human Resources and General Affairs Dept. Head (HR & GA Dept. Head) as the first party. However, it was not explained based on a power of attorney from the Board of Directors of PT. Radiant and Inside. While related to corporate responsibility, then PT. Radiant Utama has carried out its responsibilities as a company to provide compensation as stipulated in Article 16 paragraph 1 of Government Regulation No. 35 of 2021 regarding the amount of compensation. Other company responsibilities that have been carried out are related to providing wages and benefits as well as the company's responsibility to provide Employment Insurance and Health Insurance.

Keywords: Work Agreement for a certain time (PKWT), Corporate Responsibility, Compensation