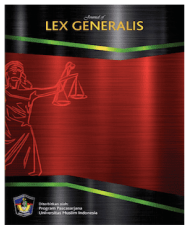
Journal of Lex Generalis (JLS)
Volume 3, Nomor 10, Oktober 2022
P-ISSN: 2722-288X, E-ISSN: 2722-7871
Website: http: pasca-umi.ac.id/indez.php/jlg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Hubungan Kerja Pada PT. LONSUM Sumatera di Kabupaten Bulukumba

Munawir Abdul Kamal [1,2], La Ode Husen[1] & Anggreani Arief [1]

[1]*Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia.*
[2]*Koresponden Penulis, E-mail: munawirabdul.kamal@gmail.com*

ABSTRAK

Tujuan penelitian menganalisis perlindungan hukum hak bonus tahunan pekerja/buruh pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba. (2) Mengatahui dan mengalisis faktor-faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan hak bonus tahunan pekerja/buruh pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan penelitian normatife empiris. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bahwa PT. London Sumatera Indonesia (PT LONSUM) di Kabupaten Bulukumba dalam setiap akhir tahun atas hasil pencapaian keuntungan yang diperoleh dalam kurun 3 tahun terakhir (2018-2020) senantiasa dibayarkan hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh, sehingga terlaksananya pembayaran hak bonus tahunan tersebut mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh serta Faktor yang mempengaruhi pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dalam hubungan kerja pada PT. London Sumatera Indonesia (PT LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, yaitu :(1) Faktor Hukumnya,(2) Faktor Sumber Daya Pegawai (Pengetahuan Hukum dan Komitmen Perusahaan) (3) Faktor Budaya (Perilaku dan Kesadaran).

***Kata Kunci**: Pekerja/Buruh; Hubungan; Kerja; Bonus*

ABSTRACT

The research objective is to analyze the legal protection of workers/laborers' annual bonus rights at PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) in Bulukumba Regency. (2) Knowing and analyzing what factors affect the implementation of the workers/laborers' annual bonus rights at PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) in Bulukumba Regency. This study uses empirical normative research. The results of this study indicate that PT. London Sumatra Indonesia (PT LONSUM) in Bulukumba Regency at the end of every year for the results of achieving profits in the last 3 years (2018-2020) annual bonus rights are always paid to workers / laborers, so that the payment of annual bonus rights realizes legal protection for workers/labourers as well as Factors affecting the payment of annual bonus rights of workers/laborers in an employment relationship at PT. London Sumatra Indonesia (PT LONSUM) in Bulukumba Regency, namely: (1) Legal Factors, (2) Employee Resource Factors (Legal Knowledge and Company Commitment) (3) Cultural Factors (Behavior and Awareness).

***Keywords**: Worker/Labourer; Connection; Work; Bonus*

PENDAHULUAN

Bonus tahunan merupakan salah satu bentuk pemberian yang banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan (Andriani & Meiriza, 2021). Perusahaan memberikan bonus terkait dengan keuntungan yang diperoleh, juga pemberian bonus sebagai bentuk penghargaan diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Pemberian bonus terkait keuntungan diberikan ketika keuntungan perusahaan diperoleh sama dengan target atau bahkan melebihi (Panjaitan & Muslih, 2019). Sedangkan pemberian bonus tahunan tidak hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, tetapi juga merupakan strategi bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang mempunyai kinerja baik agar tidak meninggalkan perusahaan (Dewi, 2018).

Mengenai pengaturan bonus tidak diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tetapi disebutkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 Tahun 1990, dijelaskan mengenai pengelompokan komponen Upah dan pendapatan non upah (Sokhib, 2022). Bonus termasuk di dalam komponen non-upah, bonus bukan merupakan bagian dari upah, tetapi merupakan pembayaran yang diterima oleh setiap pekerja/buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja/buruh yang bersangkutan menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Biasanya besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan (Simamora, Susanti & Barus, 2021).

Kebanyakan perusahaan bonus sering dianggap sebagai faktor yang dominan mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Bonus diberikan agar pekerja/buruh lebih meningkatkan produktivitas kerja, akan memberikan kontribusi pemikiran baru serta senantiasa mengembangkan kemampaun, ketrampilan untuk kemajuan perusahaan, selain itu juga pemberian bonus sebagai bentuk pengakuan atas kinerja pekerja/buruh (Wafiroh & Hapsari, 2015). Bonus merupakan pembayaran oleh perusahaan diberikan karena telah mencapai sasaran target produksi, sehingga bonus yang diberikan sebagai pembayaran ekstra diluar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi kerja (Fitri, Hidayat & Arsono, 2019). Bonus Olehnya setiap perusahaan berupaya secara kontinyu menerapkan standar dan target operasional, produksi, penjualan atau pemasaran yang harus dikembangkan dari tahun ketahun.

PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba merupakan salah satu cabang perusahaan di Indonesia, berkantor pusat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No.2 Medan-Sumatera pada tahun 1904, berdasarkan Akta NotarisRaden Kadirman No. 93 tanggal 18 Desember 1963. Akta pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.J.A5/121/20 Tanggal 14 September 1963, tambahan No.531. PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba.

PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba dalam berusaha mempunyai misi dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat selain menyediakan lapangan pekerjaan yang luas, juga melalui program kepedulian sosial memberikan bantuan dana CSR. Bagi pekerja PT.London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba memberikan fasilitas kesejahteraan termasuk pemberian bonus. Mengenai pengaturan pemberian bonus telah dinyatakan dalam Perjanjian Kerja Bersama, dan besarannya dimuat dalam Surat Keputusan Direksi.

Berbagai macam kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kapada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba sehingga sepakat sudah selayaknya untuk mendapatkan balas jasa berupa bonus tahunan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba. Sepakat dalam melakukan kerjanya selain memberikan gaji pokok juga memberikan bonus tahunan. Bonus yang diberikan adalah dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan/buruh, sebab dengan meningkatnya produktivitas diharapkan target yang telah diterapkan dapat dicapai oleh PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba akan meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Kendati disadari dengan diberikannya bonus tahunan bagi karyawan/buruh ini belum tentu produktivitas kerja para karyawanpun akan meningkat atau para karyawanpun akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan yang diinginkan yaitu bekerja untuk mencapai target sesuai dengan yang diharapkan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba, karena produktivitas kerja karyawan ini merupakan hal yang sangat penting, dimana produktivitas kerja karyawan ini akan membawa kesejahteraan bersama dan mendukung perkembangan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba di masa yang akan datang. Akan tetapi dengan pemberian bonus tersebut memberikan motivasi dan peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu, dengan adanya berbagai macam kontribusi yang telah diberikan oleh PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba kepada para karyawannya berupa bonus diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari, sehingga karyawan dan keluarganya akan mendapatkan kesejahteraan. Kesejahteraan karyawan dapat tercapai ketika kinerja PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba baik secara keseluruhan. Kinerja PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba yang baik akan tercapai apabila karyawan juga dapat bekerja dengan baik jika didukung oleh kondisi, sarana dan prasarana kerja yang baik pula, serta bonus yang tinggi. Sehingga karyawan dapat memperoleh prestasi dalam bekerja.

Bonus tahunan selain dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari dan dapat mensejahterakan kehidupan para karyawan, maka dengan adanya pemberian bonus tahunan diharapkan pula produktivitas kerja karyawan akan berubah menjadi lebih baik yaitu para karyawan bisa mencapai target sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena produktivitas kerja pekerja/buruh dapat mempengaruhi kinerja PT.London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba secara keseluruhan yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bersama dan mendukung perkembangan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba di masa yang akan datang. Berdasarkan alasan di atas, maka perlu dikaji sistem bonus tahunan yang diterapkan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba.

Berdasarkan observasi dilapangan diperoleh data, dari pelaksanaan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba dalam memberian hak bonus tahunan terkadang tidak sesuai capaian yang diharapkan pekerja/buruh. Hak Bonus Tahunan yang telah mempunyai kekuatan hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama antara PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Bulukumba dengan Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPP FSPPP-SPSI) Wilayah Jawa Sulawesi dan Surat Keputusan Direksi PT. London

Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) yang dibuat untuk dilaksanakan ternyata efektifitas pelaksanaannya belum optimal dijalankan sehingga belum dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Apakah diakibatkan faktor hukumnya sendiri tidak mengatur secara jelas mengenai hak bonus tahunan, tata cara pelaksanaannya, tidak tercantum secara tegas adanya sanksi bila tidak dijalankan tepat waktu, dan lain sebagainya. Kemudian apakah di pengaruhi oleh penegak hukum (sumber daya manusia), dalam arti manajemen perusahaan tidak memberikan perhatian sehingga terjadi penundaan dalam pemenuhan pembayaran hak bonus tahunan tepat waktu, atau dipengaruhi faktor budaya oleh tingkat pendidikan, kebiasaan-kebiasan dan cara berpikir, cara bertindak pihak-pihak dalam mematuhi dan mentaati Perjanjian Kerja Bersama yang telah dibuat

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis tipe penelitian hukum normatif empiris yakni penelitian hukum yang memadukan antara penelitian hukum normatif dan penelitian hukum sosial. Pada jenis penelitian semacam ini peneliti melakukan penelitian dengan mengkombain kedua tipe penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban berdasarkan rumusan masalah dari judul penelitian yaitu : Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Kerja Pada PT. London Sumatera Indonesia (PT LONSUM) Bulukumba di Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan judul penelitian yaitu Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Kerja Pada PT. London Sumatera Indonesia (PT LONSUM) Bulukumba di Kabupaten Bulukumba, dan guna memperoleh data serta Informasi yang akurat serta berkaitan dan relevan dengan permasalahan dan penyelesaian tesis ini, maka penelitian ini dilakukan di PT. London Sumatera Indonesia (PT LONSUM) Bulukumba di Kabupaten Bulukumba. Adapun yang menjadi dasar pertimbangan memilih lokasi penelitian, adalah untuk meneliti dan mendapatan gambaran terkait perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian Hak Bonus Tahunan terhadap pekerja/buruh

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Hak BonusTahunan Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Kerja pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba

Dalam pembahasan penelitian ini langkah yang akan penulis lakukan adalah dengan melakukan pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara mendalam dengan informan, dan mengedarkan kuesioner atau angket terhadap responden untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum hak bonus tahunan pekerja/ buruh pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokkan komponen upah dan pendapatan non upah, dijelasakan salah satu pendapatan non upah adalah bonus. Menyangkut bonus PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba menerapkan pemberian bonus tahunan sebagai pembayaran yang diberikan kepada pekerja/buruh dari hasil keuntungan (laba bersih) yang diperoleh perusahaan atau karena pekerja/buruh menghasilkan hasil kerja yang baik dan peningkatan target produksi perusahaan.

Dalam proses pemberian hak bonus tahunan pekerja/ buruh pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba wajib dilaksanakan. Sebagai dasar hukum dilaksanakan pemberian bonus tahunan kepada pekerja/buruh telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat antara PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba dengan Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPP FSPPP-SPSI). Menurut Bapak Rusli, PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba memberikan hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh sejak tahun 2015 sampai sekarang. Pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh tersebut merujuk kepada Perjanjian Kerja Bersama pada Bab IV pasal 16 Ayat 2, menyebutkan bahwa perusahaan setiap akhir tahun akan memberikan bonus tahunan kepada pekerja/buruh. Sebagai kelanjutan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh tersebut berpedoman pada mekanisme yang dituangkan dalam Surat Keputusan Presiden Direksi melalui HR Departement.

Pembayaran hak bonus tahunan merupakan ketentuan yang harus dijalankan karena telah menjadi kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Dibuatnya kesepakatan menyangkut pemberian hak bonus tahunan dalam Perjanjian Kerja Bersama bertujuan agar terjadi keserasian dan keselarasan peran dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja/buruh. PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba dalam mengoptimalkan keberlangsungan kerja dan peningkatan hasil produksi perusahaan sangat memerlukan dukungan kerja dari pekerja/buruh. PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba sehingga patut bagi perusahaan memberikan hak bonus tahunan dari keuntungan yang diperoleh setiap tahunnya kepada pekerja/buruh. Sedangkan bagi pekerja/buruh pemberian hak bonus tahunan ini merupakan hak yang patut diterima selain sebagai bentuk penghargaan oleh perusahaan terhadap kerja, loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan, juga merupakan penyemangat bagi pekerja/buruh untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan perhatian kepada program dan sasaran peningkatan proddutivitas perusahaan.

Berkaitan hak bonus tahunan tahunan pekerja/ buruh pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, penulis mendapatkan data tentang jumlah pembayaran hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh oleh perusahaan (2018-2020) dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel 1 Pembayaran Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba Sejak Tahun 2019 Sampai Dengan Tahun 2021

No.	Tahun	Jumlah Pembayaran SKU Bonus	Frekuensi	Pembayaran Pada Bulan/ Tahun
1.	2018	1.5	Gaji Pokok Bulan Desember 2019 + Beras Pekerja	22 April 2019
2.	2019	0.5	Gaji Pokok Bulan Desember 2020 + Beras Pekerja	10 Juli 2020
3.	2021	0.5	Gaji Pokok Bulan Desember 2021 + Beras Pekerja	15 Agusutus 2021

Sumber Data : PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba tahun 2022

Berdasarkan pembayaran Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil perolehan laba bersih perusahaan atau SKU bonus di tahun 2018 dibayarkan hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh sebesar 1.5 x (Gaji Pokok Desember 2018 + beras pekerja) dibayaran pada bulan April tahun 2019. Selanjutnya pada tahun 2019 hasil perolehan laba bersih perusahaan atau SKU bonus dibayarkan hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh sebesar 0.5 x (Gaji Pokok Desember 2019 + beras pekerja) dibayarkan pada bulan Juli tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 hasil perolehan laba bersih perusahaan atau SKU bonus dibayarkan hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh sebesar 0.5 x (Gaji Pokok Desember 2020 + beras pekerja) dibayarkan pada bulan Agustus tahun 2020.

Mengenai pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Rusli, bahwa perusahaan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba sejak tahun 2015 membayarkan bonus tahunan kepada pekerja/buruh berdasarkan ketentuan yang tertera dalam perjanjian kerja bersama, yaitu laba sampai dengan Rp. 2 milyard dibayarkan 1 bulan upah, laba Rp. 2 milyard s/d Rp. 4 milyar dibayarkan 1,5 bulan upah, laba Rp. 4 milyard s/d Rp. 6 milyar dibayarkan 2 bulan upah, laba Rp. 6 milyard s/d Rp. 8 milyar dibayarkan 2.5 bulan upah, laba Rp. 8 milyard s/d Rp. 25 milyar dibayarkan 3 bulan upah, laba Rp. 25 milyard s/d Rp. 45 milyar dibayarkan 3,5 bulan upah, dan laba lebih Rp. 45 milyard dibayarkan 4 bulan upah. Dan pada tahun 2018 mengalami perubahan pembayaran hak bonus tahunan, berubah menjadi pembayaran 0.5 x (Gaji Pokok + Beras Pekerja). Pembayaran 0.5 didasarkan pada pendapatan perusahaan yang diakumuasi dari hasil pencapaian target tahunan perusahaan. Kemudian pembayaran atau SKU sebesar 0.5 tersebut ditambahkan dengan beras pekerja/buruh. Penambahan beras pekerja/buruh didasarkan pada kesepakatan dalam perjanjian kerja bersama. Besaran SKU hak bonus tahunan 0.5 dan penambahan beras pekerja/buruh diberikan kepada pekerja/buruh sebagai wujud komitmen perusahaan selain mengikuti perintah regulasi yang diamanahkan oleh pemerintah juga sebagai perhatian perusahaan dalam memberikan perlindungan hukum hak atas hasil kerja pekerja/buruh juga senantiasa memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Keputusan perusahaan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba mengeluarkan hak bonus tahunan dari setiap perolehan laba bersih perusahaan merupakan harapan bagi pekerja/buruh, selain menciptakan hubungan industrial yang harmonis juga memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum. Adapun hak bonus tahunan yang didapatkan pekerja/buruh tentu menjadi biaya tambahan dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya.

Melalui pasal 16 ayat 2 Perjanjian Kerja Bersama dibuat atas kesepakatan yang dibuat antara perusahaan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk (Wilayah Jawa Sumatera) dengan Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPP FSPPP-SPSI) sebagai pedoman dalam memberikan hak bonus tahunan dalam mewujudkan nilai keadilan bagi kedua belah pihak. Selanjutnya implementasi Perjanjian Kerja Bersama tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan dibuatnya Surat Keputusan Direksi PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) tentang pengaturan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh.

Perjanjian Kerja Bersama dan Surat Keputusan Direksi PT PP. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) merupakan wujud tanggung jawab dan peran aktif upaya yang dilakukan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) bersama Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPP FSPPP-SPSI) dalam memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum terhadap kelangsungan hidup dan kesejahteraan pekerja/buruh. Merupakan tanggung jawab hukum dan sosial bagi perusahaan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba dalam memperhatikan keberlangsungan hidup dan kesejahteraan pekerja/buruh sebagai sumber daya yang dapat meningkatkan dan memajukan produktivitas perusahaan. Perusahaan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba berorientasi melaksanakan pembayaran hak bonus tahunan sesuai sasaran yang telah ditetapkan.

Setiap perolehan laba perusahaan dibayarkan dengan SKU Bonus sebesar 0.5, kemudian dikalikan dengan gaji pokok bulan di akhir tahun + beras pekerja/buruh. Pembayaran SKU hak bonus upah sebesar 0.5 telah diputuskan oleh Direksi setelah melihat hasil laba yang diperoleh perusahaan dengan pencapaian kerja pekerja/buruh. Adapun pembayaran Gaji Pokok + Beras pekerja/upah merupakan keputusan dengan mempertimbangkan hasil kerja dan loyalitas pekerja/buruh terhadap perusahaan. Mengenai penambahan beras pekerja merupakan kebijakan sosial perusahaan terhadap pemenuhan kesejahteraan pekerja/buruh. Pelaksanaan pembayaran melalui Surat Keputusan Presiden Direksi PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM), selanjutnya perusahaan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba melakukan pembayaran SKU hak bonus tahunan pekerja/buruh. Presiden Direksi PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) membuat Surat Keputusan pembayaran hak bonus tahunan setelah menghitung hasil perolehan laba perusahaan diakhir tahun berjalan dibayarkan pada tahun berikutnya.

Selanjutnya data dibawah ini menggambarkan pendapat responden terhadap pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dalam kurung waktu 3 tahun terakhir pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, sebagai berikut :

Tabel 2 Pendapat Responden Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh dalam kurung waktu 3 tahun terakhir pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba

Nomor	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Terwujud	15	60
2	Kurang Terwujud	8	32
3	Tidak Terwujud	2	8
	Jumlah	25	100

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer tahun 2022

Dari data yang diperoleh pada tabel 2 diatas melalui hasil kuesioner yang penulis gunakan tampak secara jelas bahwa pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh pada tahun 2019 memperlihatkan responden sebanyak 15 orang atau

60 % memberikan jawaban bahwa pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh menyatakan terwujud memberikan perlindungan hukum. Selanjutnya pada tabel 2 tersebut diatas juga dapat dilihat sebanyak 8 orang responden atau 32 % memberikan jawaban bahwa pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh menyatakan kurang terwujud perlindungan hukum. Dan tampak pula pada tabel 2 tersebut diatas memperlihatkan sejumlah 2 orang atau terdapat 8 % responden memberikan jawaban bahwa pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh menyatakan tidak terwujud perlindungan hukum.

Melihat uraian pada tabel 2 tersebut diatas, maka tampak dengan jelas bahwa sebagian responden menyatakan pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh menyatakan terwujud perlindungan hukum karena perusahaan telah memenuhi kewajibannya membayarkan hak bonus tahunan pekerja/buruh, sedangkan responden yang memberikan jawaban kurang terwujud dan tidak terwujud dengan beralasan bahwa pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh seringkali terlambat dibayarkan.

Pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh telah diatur dalam Surat Keputusan Presiden Direksi PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) tentang tata cara mendapatkan SKU bonus tahunan pekerja/buruh. Setiap permintaan pembayaran hak binus SKU akhir tahun dilakukan oleh HR Departemen, dan selanjutnya pembayaran SKU tahun tersebut harus selesai dibayarkan pada bulan tahun berikutnya. Dari pembayaran SKU bonus tahunan pekerja/buruh melalui Surat Keputusan Presiden Direksi PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) yang dibuat ternyata dalam kenyataannya dilapangan pelaksanaannya berbeda-beda cara ditempuh oleh perusahaan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba dalam melakukan pembayaran SKU bonus tahunan pekerja/pekerja. Dalam pembayaran SKU bonus di tahun 2018 dibayarkan hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh sebesar 1.5 x (Gaji Pokok Bulan Desember 2018 + beras pekerja) dibayarkan pada bulan April tahun 2019. Selanjutnya pada SKU bonus di tahun 2019 dibayarkan hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh sebesar 0.5 x (Gaji Pokok Bulan Desember 2019 + beras pekerja) dibayarkan pada bulan Juli tahun 2021. Kemudian pada tahun 2020 hasil perolehan laba bersih perusahaan atau SKU bonus dibayarkan hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh sebesar 0.5 x (Gaji Pokok Desember 2020 + beras pekerja) dibayarkan pada bulan Agustus tahun 2020.

Mengenai pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh berbeda-beda terjadi dilapangan, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Rusli dijelaskan bahwa pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh berdasar pada Surat Keputusan Presiden Direksi Pusat PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM), dengan ini berarti bahwa setelah menerima surat tersebut pihak PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba menindaklanjuti dengan melakukan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh secara langsung melalu rekening pekerja/buruh. Dan apabila dalam pelaksanaannya berbeda setiap tahun dibayarkan, karena pertimbangan menyangkut proses administrasi dan secara teknis banyak komponen-komponen yang diperhitungkan sehingga mendapatkan hasil laba bersih perusahaan. Dan setiap ada perubahan waktu pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh akan disampaikan kepada PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba, sebagai perwakilan pekerja/buruh.

Dalam Surat Keputusan Presiden Direksi Pusat PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) disebutkan mengenai proses pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh, dan surat tersebut disampaikan kepada pengurus PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba dan pekerja/buruh. Penyampaian surat keputusan tersebut disampaikan pada hari pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dilaksanakan.

Pembayaran hak bonus tahunan merupakan pendapatan non upah dan menjadi kewajiban yang harus dibayarkan karena disepakati dalam perjanjian kerja bersama. Apabila pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh belum juga dilaksanakan yang menyebabkan pekerja/serikat pekerja sering melakukan mogok kerja atau melakukan aksi demo diperusahaan ditempat bekerjanya. Menurut Bapak Rusli, apabila Surat Keputusan Presiden Direksi Pusat PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) terlambat diterima yang menyebabkan reaksi pekerja/buruh dilapangan, maka yang dilakukan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba adalah mengundang pihak PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba untuk menfasilitasi dengan melakukan pembicaraan mencarikan solusi penyelesaian secara damai dan kekeluargaan.

Bahwa langkah yang diambil oleh pengurus PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba menemui pihak manajemen perusahaan, apabila PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba belum melaksanakan pemenuhan kewajiban membayar hak bonus tahunan pekerja/buruh, menurut Bapak Amar hal ini biasa dilakukan pengurus PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba apabila terjadi keterlambatan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dengan mengirimkan surat atau mendatangi kantor PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba, untuk menanyakan mengenai belum dibayarkan hak bonus tahunan pekerja/buruh karena telah melewati batas waktu pembayaran sebagaimana dilakukan tahun sebelumnya. Hasil dari pertemuan biasanya disepakati menunggu turunnya Surat Keputusan Presiden Direksi Pusat PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) diadakan pembayaran

Berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh pengurus PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba, menurut Bapak Amar bahwa apa yang dilakukan pengurus PUK bertujuan untuk melindungi hak dari pekerja/buruh sehingga diharapkan dalam pelaksanaannya mendapat perhatian dari PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM). Hak bonus tahunan hak pekerja/ buruh dan harus menjadi prioritas diberikan kepada pekerja/buruh, karena dalam perjanjian kerja sama telah disebutkan akan diberikan hak bonus tahunan, dan dalam pelaksanaannya dilapangan Surat Keputusan Presiden Direksi Pusat PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) yang menjadi pedoman dan mekanisme pembayaran hak bonus tahunan.

Berkaitan uraian tersebut diatas, menurut penulis upaya yang dilakukan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) dengan dimuatnya pemberian hak bonus tahunan dalam perjanjian kerja bersama mempunyai kepastian hukum dan memberikan perlindungan hukum. PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) dalam hubungan ketenagakerjaan dengan pekerja/buruh mempunyai sikap tanggung jawab dalam menciptakan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan serta melindungi hak hidup pekerjanya.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba membayar hak bonus tahunan pekerja atas dasar kesepakatan dalam perjanjian kerja bersama, dengan demikian hak bonus pekerja tahunan ini menjadi hak bagi pekerja/buruh. PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba tidak dapat mengabaikan hak pekerja, hal ini memberi pengertian bahwa mewujudkan pemberian hak bonus tahunan sebagai pendapatan non upah sangat diharapkan bagi pekerja, berarti juga telah mengayomi atau memberikan perlindungan hukum kepada hak asasi pekerja/buruh agar mereka dapat menikmati semua hak-hak hidupnya.

Karena hak bonus tahunan merupakan salah satu hak pekerja harus dilindungi, maka PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba setelah memperhitungkan perolehan keuntungan diakhir bulan desember mengeluarkan hak bonus tahunan pekerja. Pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dilakukan sejak tahun 2018 sampai sekarang, merupakan sikap dan tanggung jawab perusahaan dalam mengayomi dan memberikan perlindungan hukum atas hak-hak pekerja. Melaksanakan apa yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama berarti telah mewujudkan perlindungan hukum atas hak pekerjanya, selain melindungi hak-hak pekerjanya juga menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang yang haromis dan seimbang.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh Dalam Hubungan Kerja pada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba

Dalam pelaksanaan hak bonus tahunan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba sebagai perwujudan atas kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian kerja bersama, dalam pelaksanaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, sehingga hak bonus tahunan memberikan manfaat bagi pekerja/buruh sebagai tambahan pendapatan selain gaji pokok yang diperoleh.

Melihat pelaksanaan hak bonus tahunan di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, menurut Bapak Ramli dalam wawancara dengan penulis, dijelaskan bahwa sejak tahun 2015 sampai sekarang telah melakukan kewajibannya dengan membayarkan hak bonus tahunan kepada pekerja/buruh. Pada tahun 2015 kebawah PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) dikelola langsung oleh PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) telah membayarkan hak bonus tahunan sesuai yang tertera dalam perjanjian kerja bersama. Kemudian pada tahun 2016 sampai sekarang pengeleloaan PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) berpindah ke PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk dengan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dibayarkan sebesar 0.5 x (gaji pokok desember + beras pekerja). Perubahan ini didasarkan hasil keputusan RUPS, dan disampaikan kepada federasi serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja/buruh. Dalam pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja kendala yang dihadapi PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, adalah keterlambatan melakukan pembayaran. Hal ini disebabkan keterlambatan surat keputusan presiden direksi kami terima, dan apabila surat tersebut kami telah terima maka segera kami melakukan pembayaran.

Berdasar hasil kunjungan penulis dilapangan, dengan melakukan wawancara dan mengedarkan kuesioner terkait pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja

di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, dimana penulis menemui pegawai PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba, pengurus PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba ditemukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh.

Sebagai hasil kuesionar yang penulis peroleh, dalam hal pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba ditemukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi sehingga pembayaran hak bonus tahunan pekerja dapat terlaksana dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2018-2020), yaitu :

a. Faktor Hukum

Dalam kaitannya hak bonus tahunan pekerja/buruh PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba pengaturannya telah dibuat dalam perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja besama dibuat atas dasar kesepakatan. Kesepakatan merupakan aturan tertinggi dalam perjanjian yang dibuat para pihak dalam hubungan hukum. Perjanjian kerja bersama merupakan aturan atau norma yang berlaku sebagai undang-undang yang mempunyai kekuatan mengikat kedua belah. Perjanjian kerja sama tersebut harus dilaksanakan, dan perjanjian tersebut berimplementasi kepada nilai-nilai keadilan bagi kedua belah pihak. Apabila para pihak telah mendapatkan keadilan, berarti para pihak mewujudkan perjanjian tersebut dengan saling melindungi dalam menjalankan apa yang telah diperjanjikan, maka secara yuridis dengan menjalankan perjanjian tersebut telah norma hukum yang mengikat dan harus ditaati yang gilirannya akan memberikan perlindungan hukum kepada masing-masing pihak.

Dalam kaitannya faktor hukum mempengaruhi terhadap pelindungan hukum dalam pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, dibawah ini didapatkan data dari hasil pengedaran kuesioner, adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Pengaruh Faktor Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh

Nomor	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berpengaruh	17	68
2	Kurang Berpengaruh	6	24
3	Tidak Berpengaruh	2	8
	Jumlah	25	10

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer tahun 2022

Dari data pada tabel 3 tersebut diatas tampak secara jelas bahwa faktor hukum merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perlindungan hukum Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba. Dimana pada tabel 3 tersebut diatas, tampak dengan jelas memperlihatkan responden sebanyak 17 orang atau 68 % memberikan jawaban bahwa faktor hukum berpengaruh terhadap perlindungan hukum Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh.

Selanjutnya pada tabel 3 tersebut diatas juga dapat dilihat sebanyak 6 orang responden atau 24 % memberikan jawaban bahwa faktor hukum kurang berpengaruh terhadap perlindungan hukum Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh. Dan tampak pula pada tabel 3 tersebut diatas memperlihatkan sejumlah 2 orang atau terdapat 8 % responden memberikan jawaban bahwa faktor substansi hukum tidak berpengaruh terhadap perlindungan hukum Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh.

Melihat uraian pada tabel 3 tersebut diatas, maka tampak dengan jelas bahwa faktor hukum sangat berpengaruh terhadap perlindungan hukum Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh, sedangkan responden yang memberikan jawaban kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh dengan beralasan bahwa faktor hukum bukanlah faktor utama yang menyebabkan pelaksanaan hak bonus tahunan terwujud memberikan perlindungan hukum tetapi ada faktor lain yang lebih mempengaruhinya.

b. Faktor Sumber Daya Pegawai (Pengetahuan Hukum dan Komitmen Perusahaan)

Keberhasilan dalam pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja sangat ditentukan pada kuantitas dan kualitas sumber daya pegawai di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba. Dalam hal ini sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sehingga pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dapat dilaksanakan oleh perusahaan. Kemampuan pengetahuan hukum seorang pegawai terletak pada sumber daya yang dimilikinya, terkait dalam menerjemahkan aturan yang menjadi regulasi yang akan dijalankan oleh perusahaan. Pengetahuan hukum bagi pegawai harus melekat bagaimana mengartikan dan menjalankan perjanjian kerja bersama sehingga pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh. Pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh harus dibayarkan, dengan demikian perusahaan telah berkomitmen untuk menjalankan perjanjian kerja bersama dan Surat Keputusan Presiden Direksi PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba.

Pada Tabel dibawah ini tampak dengan jelas menggambarkan pengaruh Faktor Sumber Daya Pegawai (Pengetahuan Hukum dasn Komitmen Perusahaan) terhadap Perlindungan Hukum Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, yang didapatkan data dari hasil pengedaran kuesioner, adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Pengaruh Faktor Sumber Daya Pegawai terhadap Perlindungan Hukum Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh

Nomor	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berpengaruh	21	84
2	Kurang Berpengaruh	3	12
3	Tidak Berpengaruh	1	4
	Jumlah	25	100

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer tahun 2022

Dari data yang diperoleh sebagaimana tampak pada tabel 4 diatas menjelaskan bahwa faktor sumber daya manusia (Pengetahuan Hukum dan Komitmen Perusahaan)

memberikan perlindungan hukum dalam pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba. Dimana tampak pada 4 tabel tersebut diatas dengan jelas memperlihatkan responden memberikan jawaban berjumlah 21 orang atau 84 % bahwa faktor sumber daya manusia (Pengetahuan Hukum dan Komitmen Perusahaan) berpengaruh dalam memberikan perlindungan hukum dalam pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh.

Selanjutnya pada tabel 4 tersebut diatas dapat dilihat bahwa 3 orang atau 12 % responden memberikan jawaban bahwa faktor sumber daya manusia (Pengetahuan Hukum dan Komitmen Perusahaan) kurang berpengaruh dalam memberikan perlindungan hukum dalam pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh. Dan pada tabel 4 tersebut diatas juga memperlihatkan terdapat 1 orang atau 4 % responden memberi jawaban bahwa faktor faktor sumber daya manusia (Pengetahuan Hukum dan Komitmen Perusahaan) tidak berpengaruh dalam memberikan perlindungan hukum dalam pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh.

Dengan berdasar uraian pada tabel 4 tersebut diatas, maka tampak dengan jelas responden menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia (Pengetahuan Hukum dan Komitmen Perusahaan) sangat berpengaruh dalam memberikan perlindungan hukum dalam pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh, dengan beralasan berjalannya pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh berjalan secara efektif dipengaruhi kemampuan pegawai dalam mengartikan maksud dari tujuan dari point-point dalam perjanjian kerja bersama dan surat keputusan presiden direksi PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM). Sedangkan responden yang memberikan jawaban kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia (Pengetahuan Hukum dan Komitmen Perusahaan) bukanlah faktor penyebab terlaksanananya pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh, tetapi aturan pelaksanaannya telah diatur dalam perjanjian kerja bersama dan surat keputusan presiden direksi PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepaa pekerja/buruh.

c. Faktor Budaya (Perilaku dan Kesadaran Hukum)

Perilaku dan Kesadaran Hukum merupakan sikap dan nilai-nilai perilaku yang ada pada diri seseorang atau kebiasaan seseorang yang berhubungan dengan hukum dan sistim hukum. Sikap dan nilai-nilai perilaku dan kesadaran hukum tersebut memberikan pengaruh positif maupun negatif bagaimana menyikapi suatu persoalan yang berhubungan dengan hukum dengan mematuhi atau mentaati aturan hukum.

Dalam pelaksanaan pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba faktor perilaku dan kesadaran hukum para pihak sangat berperan apakah dapat berjalan sesuai kesepakatana saat dibuat perjanjian kerja bersama. Sebab apabila seseorang mempunyai perilaku dan kesadaran hukum yang baik, terkait cara berpikir dan cara berperilaku (bertindak/komitmen) sesuai kesepakatan tujuan dibuatnya perjanjian kerja bersama tentu keputusan yang telah dibuat akan daapt dilaksanakan dengan baik.

Salah satu perilaku dan kesadaran hukum yang hidup dalam masyarakat disetiap saat akan menjalankan atau keputusan yang telah dikeluarkan dan disepakati untuk dijalankan, dan aapbila terjadi konflik kepentingan atau terdapat perbedaan dalam pemenuhan hak dan kewajiban terlebih dahulu tentu masing-masing pihak berkeinginan agar penyelesaiannya dilakukan secara kekeluargaan. Dengan faktor tersebut maka pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuannya dibuat dalam perjanjian kerja bersama.

Pengaruh faktor perilaku dan kesadaran hukum para pihak terhadap perlindungan hukum atas pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yang didapatkan data dari hasil pengedaran kuesioner, adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Pengaruh Faktor Perilaku dan Kesadaran Hukum terhadap Perlindungan Hukum Hak Bonus Tahunan Pekerja/Buruh

Nomor	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berpengaruh	20	80
2	Kurang Berpengaruh	2	8
3	Tidak Berpengaruh	3	12
	Jumlah	5	100

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer tahun 2022

Dari data yang diperoleh sebagaimana tampak pada tabel 5 tersebut diatas, secara jelas menunjukkan bahwa faktor perilaku dan kesadaran hukum para pihak berpengaruh terhadap perlindungan hukum atas pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh. Dimana tampak pada tabel 5 tersebut diatas, dengan jelas memperlihatkan responden sejumah 20 orang atau 80 % memberikan jawaban bahwa faktor perilaku dan kesadaran hukum para pihak berpengaruh terhadap perlindungan hukum atas pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh.

Selanjutnya pada tabel 5 tersebut diatas dapat dilihat bahwa 2 orang atau 8 % responden memberikan jawaban bahwa faktor perilaku dan kesadaran hukum para pihak kurang berpengaruh terhadap perlindungan hukum atas pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh. Dan pada tabel 5 tersebut diatas juga memperlihatkan terdapat sejumlah 3 orang atau 12 % responden memberi jawaban bahwa faktor perilaku dan kesadaran hukum para pihak tidak berpengaruh terhadap perlindungan hukum atas pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh Dengan berdasar uraian pada tabel 5 tersebut diatas, maka tampak dengan jelas bahwa faktor perilaku dan kesadaran hukum para pihak sangat berpengaruh terhadap perlindungan hukum atas pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dalam kurun waktu 3 tahun terakhir (2019-2021) di PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba

KESIMPULAN

1. Bahwa PT. London Sumatera Indonesia (PT LONSUM) di Kabupaten Bulukumba dalam setiap akhir tahun atas hasil pencapaian keuntungan yang diperoleh dalam kurun 3 tahun terakhir (2018-2020) senantiasa dibayarkan hak bonus tahunan

kepada pekerja/buruh, sehingga terlaksananya pembayaran hak bonus tahunan tersebut mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

2. Faktor yang mempengaruhi pembayaran hak bonus tahunan pekerja/buruh dalam hubungan kerja pada PT. London Sumatera Indonesia (PT LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, yaitu :
    1. Faktor Hukumnya
    2. Faktor Sumber Daya Pegawai (Pengetahuan Hukum dan Komitmen Perusahaan)
    3. Faktor Budaya (Perilaku dan Kesadaran

SARAN

1. Dalam menciptakan Perlindungan Hukum Hak Bonus Tahunan terhadap pekerja/buruh PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di Kabupaten Bulukumba, perlunya Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat antar PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk (Wilayah Jawa Sulawesi) dengan Pengurus Pusat Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPP FSPPP-SPSI) ditindak lanjuti dalam penjabarannya didaerah masing-masing, antar PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) didaerah dengan PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) di daerah, sebab setiap wilayah mempunyai karakteristik dan permasalahan yang berbeda-beda.
2. Kepada PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba dan PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba agar senantiasa menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik ketika terjadi perselisihan maupun tidak senantiasa dalam bingkai hubungan ketenagakerjaan yang baik, terlebih lagi jika terjadi perselesihan atau adanya perbedaan pendapat atas kepentingan yang berbeda dapat terselesaikan dengan baik. Karena baik PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba dan PUK PT. London Sumatra Indonesia, Tbk (PT. LONSUM) Bulukumba mempunyai peran dalam meningkatkan perekonomian bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, S., & Meiriza, A. (2021). Penerapan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Pada Pemberian Bonus Tahunan Karyawan. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, *7*(3), 666-681.

Dewi, M. A. (2018). Penggunaan simple additive weighting dalam pengembangan sistem penunjang keputusan penentuan bonus karyawan. *Ultima InfoSys: Jurnal Ilmu Sistem Informasi*, *9*(1), 45-50.

Fitri, D., Hidayat, N., & Arsono, T. (2019). The Effect of Tax Management, Bonus Mechanism and Foreign Ownership on Transfer Pricing Decision. *Riset: Jurnal Aplikasi Ekonomi Akuntansi dan Bisnis*, *1*(1), 036-048.

Panjaitan, D. K., & Muslih, M. (2019). Manajemen Laba: Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial dan Kompensasi Bonus. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, *11*(1), 1-20.

Simamora, J., Susanti, P., & Barus, S. I. (2021). Produktivitas Kerja: Persepsi Pemberian Bonus Buruh/Pekerja Dan Pengusaha. *PROGRESIF: Jurnal Hukum*, *15*(2), 168-182.

Sokhib, S. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Justisi*, *8*(3), 163-176.

Wafiroh, N. L., & Hapsari, N. N. (2015). Pajak, tunneling incentive dan mekanisme bonus pada keputusan transfer pricing. *EL MUHASABA: Jurnal Akuntansi (e-Journal)*, *6*(2), 157-168.

.

.