

**KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSANSI PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

TESIS



Oleh :

EKA SUPRIHATIN ERNIE NOVYANINGSIH

NIM : 21302300043

Program Studi : Magister Kenotariatan

**PROGRAM MAGISTER (S2) KENOTARIATAN (M.Kn)
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM SULTAN
AGUNG SEMARANG 2024**

**KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSANSI PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

TESIS



Oleh :

EKA SUPRIHATIN ERNIE NOVYANINGSIH

NIM : 21302300043

Program Studi :Magister Kenotariatan

**PROGRAM MAGISTER (S2) KENOTARIATAN (M.Kn)
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM SULTAN
AGUNG SEMARANG 2024**

**KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSANSI PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

LEMBAR PERSETUJUAN

Oleh:

EKA SUPRIHATIN ERNIE NOVYANINGSIH

NIM: 21302300043

Program Studi: Magister Kenotariatan

Disetujui oleh; Pembimbing

Tanggal, 26 September 2024



Dr. Arpangi, SH, MH

NIDN : 06-1106-6805

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Islam Sultan Agung



Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.

NIDN : 06-2004-6701

**KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSANSI PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Oleh:

EKA SUPRIHATIN ERNIE NOVYANINGSIH

NIM: 21302300043

Program Studi: Magister Kenotariatan

Telah dipertahankan di Depan dewan Penguji

Pada Tanggal : 28 Februari 2024

Dan Dinyatakan : LULUS

Tim Penguji

Ketua,

Dr. Nanang Sri Darmadi, S.H., M.H.

NIDN : 06-1508-7903

Anggota

Dr. Arpangi, SH, MH

NIDN : 06-1106-6805

Anggota

Dr. Shallman, S.H., M.Kn

NIDK : 89-2094-0022

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Islam Sultan Agung

Dr. Hendayade Hafidz, S.H.,M.H.

NIDN : 06-2004-6701

PERNYATAAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EKA SUPRIHATIN ERNIE NOVYANINGSIH

NIM : 21302300043

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul

**KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSANSI PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
CIPTA KERJA**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 25 Januari 2025



Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih

NIM. 21302300043

SURAT PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih
NIM : 21302300043
Program Studi : Magister Kenotariatan
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSANSI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 25 Januari 2025



Yang menyatakan,

Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih
NIM. 21302300043

* Coret yang tidak perlu

HALAMAN MOTTO

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya demikian itu
sungguh berat, kecuali orang-orang yang khusuk
(Q. S. Al Baqarah : 45)

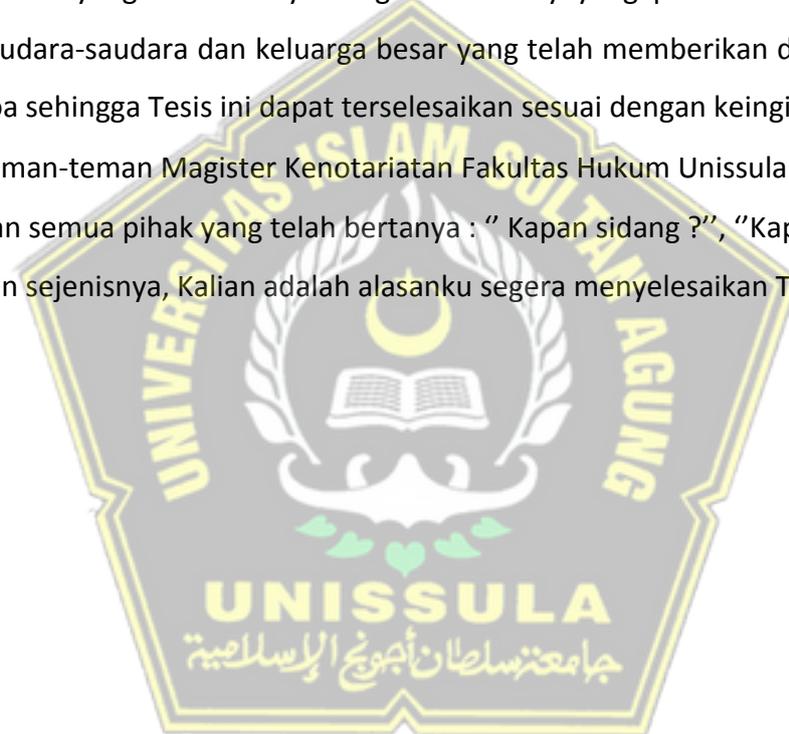
Dengan cinta hidup menjadi indah,dengan ilmu hidup menjadi mudah,dengan
agama hidup menjadi terarah



HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

- ♥ Kedua orang tuaku Bapak Bambang Hermanto dan Ibu Anik yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
 - ♥ Secara khusus saya persembahkan untuk pendamping hidupku dan anakku Aldona yang selalu menyemangati dan menyayangi penulis.
 - ♥ Saudara-saudara dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga Tesis ini dapat terselesaikan sesuai dengan keinginan.
 - ♥ Teman-teman Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Unissula.
 - ♥ Dan semua pihak yang telah bertanya : " Kapan sidang ?" , "Kapan wisuda?"
- Dan lain sejenisnya, Kalian adalah alasanmu segera menyelesaikan Tesis ini



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Swt, atas berkat dan rahmat Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tesis ini dengan judul **"KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSANSI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA"**. Tesis ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar pasca sarjana Magister Kenotariatan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Sehubungan dengan selesainya penyusunan tesis ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung. Karena tanpa bantuan tersebut maka penyusunan tesis ini tidak akan dapat berhasil. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Bambang Tri Bawono, SH.,MH, selaku Ketua Umum *Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA)*
2. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Jawade Hafidz, SH, MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Nanang Sri Darmadi, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Magister (S2) Kenotariatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang
5. Dr. Achmad Arifullah, SH.,MH., selaku Sekretaris Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dr. Arpangi, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing dalam penulisan tesis ini, yang telah memberikan bimbingan dengan jelas dan sabar, memberikan waktu dan banyak pengarahan kepada penulis
7. Bapak dan Ibu Dosen Pasca Sarjana Magister Kenotariatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan khasanah ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.

8. Staf administrasi, tata usaha dan perpustakaan pada Fakultas Hukum Pasca Sarjana Magister Kenotariatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan serta memenuhi kebutuhan dalam rangka penyelesaian tesis ini.
9. Kedua orang tuaku Bapak Bambang Hermanto dan Ibu Anik yang selalu memberikan do'a, dukungan moril maupun materiil, memberikan segalanya dan selalu menjadi semangat, inspirasi serta motivasi hidup bagi penulis.
10. Keluargaku yang selalu menyemangati dan menyayangi penulis.
11. Saudara-saudara dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga Tesis ini dapat terselesaikan sesuai dengan keinginan.
12. Rekan-rekan angkatan Program Pasca Sarjana Magister Kenotariatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan sehingga dapat terselesaikannya penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun penulis harapkan demi penyempurnaan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis yang sederhana ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis sendiri, almamater dan pembaca yang budiman.

Semarang, 25 Januari 2025

Penulis

Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih
NIM. 21302300043

ABSTRAK

Kontrak Kerja atau perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan maupun tulisan, baik untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu, yang berisikan syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan pemberian kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

Metode pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan kasus dan pendekatan peraturan perundang-undangan. Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang berkaitan dengan teori perlindungan hukum dan teori kepastian hukum.

Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa Kebijakan Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja bahwa pemberian uang kompensasi pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang memiliki masa kerja paling sedikitnya 1 (satu) bulan terus menerus. Para pekerja/ buruh sudah seharusnya sama-sama berhak atas uang kompensasi tanpa berwujud diskriminasi. Perhitungan jumlah dan besaran dana kompensasi yang dapat diberikan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Implementasi Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja masih menghadapi beberapa tantangan, seperti: aturan yang belum jelas, pelaksanaan yang terburu-buru, kebebasan menentukan jangka waktu perjanjian kerja, aturan kompensasi yang belum sepenuhnya memberikan manfaat bagi pekerja

Kata Kunci : Kebijakan, Kompensasi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

ABSTRACT

An employment contract or employment agreement is an agreement between a worker and an employer verbally or in writing, either for a specified or indefinite period, which contains the terms of employment as well as the rights and obligations of the employee and the employer. The aim of this research is to find out and analyze the policy of granting a Specific Time Work Agreement (PKWT) based on the Job Creation Law. To find out and analyze the implementation of the Specific Time Work Agreement (PKWT) after the enactment of the Job Creation Law.

The approach method used by researchers is the case approach and the statutory and regulatory approach. The type of research used is normative juridical. The data source in this research is secondary data obtained from literature research related to legal protection theory and legal certainty theory.

Based on the research results, the Policy for Providing Compensation for Certain Time Work Agreements (PKWT) is based on the Job Creation Law that employers are obliged to provide compensation money to PKWT workers who have worked for at least 1 (one) month continuously. Workers/laborers should be equally entitled to monetary compensation without any form of discrimination. The calculation of the amount and amount of recovery funds that can be provided is regulated in Government Regulation Number 35 of 2021 on Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations. Implementation of Specific Time Work Agreements (PKWT) after the enactment of the Job Creation Law still faces several challenges, such as: unclear rules, rushed implementation, freedom to determine the term of the work agreement, coercive regulations that do not fully provide benefits for workers

Keywords: Policy, Compensation, Specific Time Work Agreement (PKWT)

DAFTAR ISI

Cover.....	i
Judul.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Error! Bookmark not defined.	
PERNYATAAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
SURAT PERSETUJUAN	vi
PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	16
E. Kerangka Konseptual.....	17
F. Kerangka Teori	18
1. Teori Perlindungan Hukum	18
2. Teori Kepastian Hukum.....	23
G. Metode Penelitian	25
1. Jenis Penelitian	25
2. Spesifikasi Penelitian.....	25
3. Metode Pendekatan.....	26
4. Jenis dan Sumber Data.....	26
5. Metode Pengumpulan Data.....	28
6. Teknik Analisis Data	29

H. Sistematika Penelitian.....	30
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	32
A. Tinjauan Umum tentang Kebijakan.....	32
1. Pengertian Kebijakan.....	32
2. Implementasi Kebijakan	33
B. Tinjauan Umum tentang Kompensasi	36
1. Pengertian Kompensasi.....	36
2. Tujuan Pemberian Kompensasi	38
3. Jenis Kompensasi.....	40
4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	42
5. Indikator Kompensasi	48
C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	49
1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	49
2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	51
3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	52
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	58
5. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	60
D. Sistem Tenaga Kerja menurut Kajian Islam	61
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Kebijakan Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja	67
B. Implementasi Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.....	87
BAB IV PENUTUP	127
A. Kesimpulan	127
B. Saran	129
DAFTAR PUSTAKA	130
A. Buku.....	130
B. Peraturan Perundang-Undangan	133
C. Jurnal Karya Tulis Ilmiah	133
D. Internet.....	137
LAMPIRAN.....	138
Contoh PKWT.....	138





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu juga untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hal tersebut nampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu : “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Jadi Undang-Undang dasar menjamin setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai kemampuannya tanpa diskriminasi.

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja. Sudah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh

pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Undang-Undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara pekerja dengan perusahaan, juga dijelaskan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun hak-hak karyawan meliputi alat keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), upah dengan jumlah minimal sesuai ketentuan upah minimum di daerah/provinsi (UMP). Ijin tidak hadir kerja yang dilegalisir untuk mendapat upah, cuti tahunan bagi yang memenuhi syarat, tunjangan hari raya, menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tempat ibadah, olah raga, kesenian, dan kegiatan koperasi karyawan.

Banyak pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja secara tidak manusiawi atau tidak sesuai dengan hukum yang berlaku. Semua itu disebabkan karena para pekerja dianggap tidak mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga saat mendapatkan putusan PHK dari perusahaan pekerja hanya bisa menerima dengan rasa kecewa, padahal ada hak yang timbul atas kesepakatan dari pekerja dan perusahaan yang tercantum dalam perjanjian kerja secara tertulis.¹ Pemutusan hubungan kerja adalah salah satu dalam dunia ketenagakerjaan yang paling di hindari dan tidak di inginkan oleh para pekerja.

¹ Asriwijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.160.

Dalam dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi ataupun hubungan dengan orang lain. Baik bagi pemberi kerja ataupun penerima kerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Dalam melakukan hubungan kerja harus terdapat perjanjian kerja antara pihak yang terlibat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja pada diri sendiri atau bekerja pada orang lain atau terikat hubungan kerja yang berada dibawah perintah pemberi kerja dan jasa nya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.³

Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban para pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban para pengusaha terhadap pekerja. Selain itu dikenal pula adanya bermacam-macam hubungan lainnya antara kedua belah pihak yang pada dasarnya adalah juga melaksanakan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi bukan merupakan hubungan kerja.⁴

² Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, hal. 12

³ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 49

⁴ Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Asdi



Kontrak Kerja atau perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan maupun tulisan, baik untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu, yang berisikan syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha. Hak Karyawan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu: Hak mendapat upah yang layak, atas penempatan tenaga kerja, mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan social tenaga kerja, mendapatkan cuti dan mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam kontrak kerja, pekerja dapat mengetahui status kerja. Status kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan poin 12 sampai 16 yang merevisi Pasal 56 hingga 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Status pekerja berdasarkan waktu berakhirnya, yaitu : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Salah satu kegunaan Perjanjian Kerja adalah menegaskan hak dan kewajiban para pihak secara individual. Perjanjian Kerja berisi hak dan kewajiban antara Pengusaha dengan Pekerja. Kewajiban Pekerja seperti mentaati tata tertib perusahaan, dan berperilaku menjadi seorang pekerja yang baik. Sedangkan Kewajiban Pengusaha seperti membayarkan upah pekerja, memberikan waktu istirahat (hari libur) menjaminkan tempat kerja dan peralatan kerja yang baik, dan juga bertindak sebagai pengusaha yang baik.



Dan manfaat lain dari perjanjian kerja adalah untuk menjelaskan secara rinci mengenai persetujuan antara perusahaan dengan para pekerja yang berisikan hak dan kewajiban antara perusahaan dengan para pekerja sehingga tidak merugikan kedua pihak ataupun salah satu pihak.

Dalam buku Ike Farida menyebutkan bahwa, agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah secara hukum dan dapat dilaksanakan oleh semua pihak serta dapat berlaku sebagai Undang-undang maka harus memenuhi beberapa ketentuan-ketentuan, seperti: Kesepakatan (antara para pihak), Cakap dalam melakukan perbuatan hukum, Dilakukan karena suatu hal tertentu, dan Dilakukan untuk sebab yang halal.⁵

Isi dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya apabila di perusahaan telah ada peraturan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama pada perusahaan yang bersangkutan.

Perjanjian kerja mempunyai pengertian sebagai berikut : sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 1 angka 9: “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

⁵ Ike farida. 2019, *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 36

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan sebuah peraturan yang mengatur tentang secara teknis dalam melindungi hak para pekerja alih daya *Outsourcing*. Akan tetapi masih terdapat perusahaan yang masih belum menaati peraturan perundang-undangan tersebut terkait dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya apakah dari perusahaan pengguna jasa tersebut atau perusahaan penyedia jasa tersebut.

Sistem pengupahan terhadap pekerja/buruh ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja melalui perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Para pihak wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang telah disepakati dan juga perjanjian kerja serta peraturan perusahaan tidak dibenarkan untuk bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Besarnya jumlah pekerja/buruh yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga untuk mencegah adanya kerugian disalah satu pihak, maka pemerintah harus bisa melindungi hak dan kewajiban bagi semua pihak yang terlibat. Karena pertumbuhan ekonomi yang pesat menghancurkan pemerintah melindungi hak dan kewajiban para pihak, hal tersebut sangat mempengaruhi dengan kesempatan kerja, meningkatkan upah, dan mengurangi angka kemiskinan.⁶ Salah satu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja adalah melalui

⁶ Fitra Rizal, H. M. 2021. Filantropi Islam Solusi Atas Masalah Kemiskinan Akibat Pandemi COVID-19. *Al-Manhaj : Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*

penetapan kebijakan pengupahan nasional yang telah diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 angka 30 menjelaskan bahwa : “Upah adalah 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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Menurut Hadi Poernomo, Upah merupakan jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu. Sehingga dapat dilihat secara garis besar upah merupakan bentuk penghargaan atas kinerja atau jasa yang telah dilakukan tenaga kerja kepada pemberi kerja berdasarkan kesepakatan atau syarat tertentu.⁷

Dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja terbagi atas dua jenis yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja untuk waktu dan atau suatu pekerjaan yang bersifat sementara. Yang kedua ialah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), merupakan suatu perjanjian kerja yang mengikat antara pemberi kerja dan pekerja dengan sifat dan atau bentuk pekerjaan yang tetap. Pada perjanjian kerja juga harus memenuhi beberapa unsur seperti : adanya unsur pekerjaan, adanya unsur perintah serta terdapat unsur upah. Yang mana

⁷ Santoso, A. P. 2022, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta

ketiganya merupakan unsur utama dalam suatu perjanjian kerja.⁸

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, pemberi kerja lebih memilih menggunakan PKWT dari pada PKWTT karena dianggap lebih efisien serta efektif, dengan pertimbangan pemberi kerja dapat memperoleh keuntungan yang elbih besar dengan modal yang sedikit.⁹ PKWT memiliki sifat sementara dengan beberapa jenis pekerjaan sebagai berikut : Pekerjaan sekali selasai atau sifatnya sementara, perkiraan waktu yang tidak terlalu lama, bersifat musiman, dan yang berhubungan dengan suatu produk, sifat dan kegiatan yang baru.¹⁰

Pada Tahun 2020 telah diberlakukannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut mengubah sejumlah 82 Undang-undang, yang mana juga merubah dan menambah beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹¹ Perubahan beberapa Pasal tersebut dilatarbelakangi pada keyakinan pemerintah bahwa aturan mengenai ketenagakerjaan yang terlalu “kaku” dapat menjadi hambatan bagi investor di Indonesia.¹² Pada Undang-undang tersebut telah berlakunya Peraturan Pemerintah terbaru yang terkait dengan ketenagakerjaan, ada 4 (empat) Peraturan Pemerintah terbaru terkait

⁸ Suratman. 2022. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-2. RajaGrafindo Persada, Depok

⁹ Lestari, D. P. 2022. Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis* Vol.3 No 5

¹⁰ Kambey, G. S. 2021. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum* Vol.IX/No.6/Mei/2021

¹¹ Khair, O. I. 2021. Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum* Vol 3 No 2, 48

¹² Zubi, M. 2021. Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law),. *Jurnal Ilmiah Metadata* Vol 3 No 3, 1187

ketenagakerjaan, yaitu :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Masing-masing peraturan pemerintah tersebut merupakan peraturan pelaksana terbaru yang menjadi dasar bagi pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, Pengusaha maupun Pekerja/Buruh dan *stakeholder* lainnya. Peraturan pelaksana tersebut juga mempertegas bahwa Undang-undang ciptakerja telah benar-benar berlaku, mengingat dengan banyaknya pro dan kontra terkait disahkannya undang-undang tersebut. Yang mana sebagian pekerja/buruh merasa berkurangnya hak mereka, pengusaha merasa diperumit dengan aturan baru dan lainnya.

Pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami beberapa revisi akibat dari adanya Undang-Undang Cipta Kerja, revisi tersebut berupa penambahan Pasal, penggabungan Pasal, bahkan sampai dengan penghapusan Pasal. Diantaranya ada penambahan pada Pasal 61 dan 61A yang mengatur mengenai kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada Pasal 61 ayat (1) berbunyi

:“Perjanjian kerja berakhir apabila: a. pekerja/buruh meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. selesainya suatu pekerjaan tertentu; d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Masalah Kompensasi dalam Kontrak kerja Perjanjian Kerja waktu tertentu yang terjadi pada PT X menjadi masalah yang coba saya ingin teliti Pasal 61A, yang berbunyi : “(1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Biro Hukum Sekretariat Jenderal 199 Kementerian Ketenagakerjaan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Pada Pasal 61A ayat (3), Penulis mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang akan lebih membahas mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mendapatkan hak kompensasi bila telah berakhirnya hubungan kerja. Yang mana dalam Peraturan Pemerintah tersebut mengatur mengenai kompensasi lebih lanjut dan mendalam. Peraturan mengenai kompensasi ini diatur dalam 3 (tiga) Pasal, yaitu Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17. Pasal-Pasal tersebut berisi mengenai ketentuan/syarat pemberian serta tata cara perhitungan

kompensasi yang akan diberikan kepada pekerja PKWT. Seorang karyawan yang tidak diperpanjang masa kerjanya tidak berhak meminta uang kompensasi, yang mana hal tersebut akan merugikan pihak karyawan itu sendiri, padahal jalannya sebuah perusahaan itu tidak terlepas dari peran karyawan perusahaan itu sendiri.

Dalam penerapan Undang-Undang mengenai cipta kerja ini tentu ada saja pro dan kontra yang terjadi di masyarakat. Pada klaster ketenagakerjaan ini, pro dan kontra bermunculan baik dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh. Pekerja merasa bahwa beberapa hak mereka dihilangkan yang kemudian secara tidak langsung menyebabkan para pekerja menjadi pekerja rodi dan pemerintah lebih pro kepada pengusaha. Sedangkan dari segi Pengusaha juga merasa beberapa poin atau Pasal dalam cipta kerja yang sangat mengganggu operasional bahkan ada yang mengurangi keuntungan perusahaan / *overbudget*.¹³ Selain kedua hal tersebut banyaknya pro dan kontra lainnya, yang berakhir dengan adanya pengaduan mengenai cipta kerja kepada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Yang pada akhirnya Undang-Undang tersebut pada saat ini harus direvisi dalam masa 2 tahun.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ini telah dilakukan beberapa perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi. Pada Undang-Undang ini juga menyatakan

¹³ Pratama, F. 2021, Pengaruh Regulasi Omnibus Law Cipta Kerja terhadap Pekerja Kontrak. Retrieved from Kumparan: <https://kumparan.com/felix-pratama/pengaruh-regulasi-omnibuslaw-cipta-kerja-terhadap-pekerja-kontrak-1w94uk2xzKj>

bahwa seluruh peraturan pelaksana dari Undang-Undang yang telah diganti oleh PERPPU tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan. Begitu pula dengan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta kerja yang tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan perppu tersebut. Hal tersebut dinyatakan dalam Bab XV Ketentuan Penutup, pada Pasal 184 ayat (1) dan ayat (2). Sehingga yang menjadi dasar cipta kerja pada saat ini ialah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang telah di undangkan pada tanggal 30 Desember 2022.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan dan menyusunnya dalam tesis yang berjudul **KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSANSI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka secara khusus rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kebijakan pemberian kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana implementasi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja?



C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan pemberian kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang hendak dicapai dari penelitian ini antara lain terbagi dalam dua aspek, yakni:

1. Secara teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap hukum perdata pada umumnya, dan terhadap hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang tenaga kerja pada khususnya.
2. Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada masyarakat pada umumnya dan tenaga kerja penyedia jasa (*outsourcing*) pada khususnya agar perlindungan terhadap tenaga kerja penyedia jasa (*outsourcing*) terjamin.

E. Kerangka Konseptual

1. Kebijakan

Perumusan sebuah kebijakan hendaknya didasarkan pada analisis kebijakan yang baik sehingga dapat menghasilkan kebijakan yang baik. Analisis dilakukan tanpa mempunyai pretense untuk menyetujui atau menolak suatu kebijakan.

Menurut Winarno ada tiga hal pokok yang perlu diperhatikan dalam konsep kebijakan antara lain :¹⁴

- a. Fokus utamanya adalah mengenai penjelasan kebijakan bukan mengenai anjuran kebijakan yang pantas.
- b. Sebab-sebab dan konsekuensi-konsekuensi dari kebijakan-kebijakan diselidiki dengan teliti dan dengan menggunakan metodologi ilmiah.
- c. Konsep kebijakan dilakukan dalam rangka mengembangkan teori-teori umum yang dapat diandalkan tentang kebijakan-kebijakan dan pembentukannya, sehingga dapat diterapkannya terhadap lembaga-lembaga dan bidang-bidang kebijakan yang berbeda. Dengan demikian kebijakan dapat bersifat ilmiah dan relevan bagi masalah-masalah administratif dan social.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Kompensasi

¹⁴ Muhammad Munadi dan Barnawi. 2011, *Kebijakan Publik Di Bidang Pendidikan.*: Ar-ruz. Jogjakarta, hal. 26

memiliki beberapa komponen diantaranya kompensasi langsung (upah, gaji); *Base pay* (per jam, mingguan, bulanan); Insentif (bonus sales atau komisi), dan kompensasi tidak langsung (jaminan keamanan, asuransi kesehatan).¹⁵

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah kontrak yang ditetapkan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau hanya untuk pekerjaan tertentu. Karyawan yang bekerja dengan PKWT biasanya disebut karyawan kontrak atau pekerja lepas dengan batas waktu yang ditetapkan untuk menjalankan pekerjaannya.¹⁶

F. Kerangka Teori

Kerangka Teori yang akan digunakan oleh penulis dalam menganalisis penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Maimun yakni : Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum

¹⁵ Mello, Jeffrey A. 2006. *Strategic Human Resource Management*. South Western: Thomson

¹⁶ <https://www.humanica.com/id/pkwt-adalah/>, diunduh pada tanggal 25 Agustus 2024, pukul 18.05 wib

adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁷

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).¹⁸

Sedangkan menurut Much Nurahmad, hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. Pertama, melalui Undang-Undang Perburuhan, karena dengan Undang-Undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja/serikat

¹⁷ Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Pramita : Jakarta, hal 45

¹⁸ R. Indiarso dan Mj. Saptemo, 1996, *Hukum Perburuhan : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Karunia, Surabaya, hal.12

buruh (SP/SB) karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.¹⁹

Menurut Imam Soepomo pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:²⁰

a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja

Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan

b. Bidang hubungan kerja

Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja), dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

¹⁹ Much. Nurahmad, 2007, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, Visimedia: Jakarta, hal. 38

²⁰ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, hal. 11

c. Bidang kesehatan kerja

Selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.

d. Bidang keamanan kerja

Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

e. Bidang jaminan sosial buruh

Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Menurut Muhammad Abdul Kadir, dalam beberapa teori struktur dan perilaku organisasi perusahaan dan teori manajemen sebetulnya para ahli telah memberikan gambaran yang jelas bahwa pemenuhan kebutuhan atas pekerja/buruh merupakan suatu hal yang essensial. Artinya semua hal harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan motivasi pekerja/buruh dengan menjamin keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik. Lebih lanjut Muhammad Abdul Kadir menegaskan Perlindungan terhadap pekerja/buruh "dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi

melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.”²¹

Menurut Abdul Khakim, ada 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, masing-masing yaitu:²²

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Selanjutnya Abdul Khakim, dalam pemberian perlindungan pekerja terdapat lima bidang hukum perburuhan, yaitu:
 - 1) Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
 - 2) Bidang hubungan kerja;
 - 3) Bidang kesehatan kerja;
 - 4) Bidang keamanan kerja; dan
 - 5) Bidang jaminan sosial buruh.

²¹ Abdul Kadir Muhammad, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan III, CitraAditua Bakti, Bandung, hal. 57

²² Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 71

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu :²³

- a. Tersedia aturan -aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- b. Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- c. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturanaturan tersebut.
- d. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- e. Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan

Menurut teori Gustav Radbruch, mengemukakan tiga nilai hukum yakni keadilan (filosofis), kepastian hukum (Juridis), dan kemanfaatan bagi masyarakat (sosiologis). Ketiganya harus dijadikan unsur pokok dalam pendekatan hukum upaya terjalin ketertiban di dalam masyarakat. Oleh karenanya, tujuan hukum yang harus dicapai adalah keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Selain kepastian hukum dalam studi putusan juga dikenal antara lain: kemanfaatan dan keadilan.

Dalam proses untuk mencapai tujuan hukum tersebut, harus ditentukan prioritas dari ketiga nilai dasar di atas. Hal ini patut dimaklumi karena terkadang untuk mencapai suatu keadilan akan berbenturan dengan

²³ Soeroso. 2011, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta

kemanfaatan dan kepastian hukum. Demikian juga sebaliknya, kepastian hukum terkadang juga mengabaikan keadilan dan kemanfaatan. Adapun urutan prioritas yang diajarkan oleh Radbruch adalah pertama keadilan hukum, selanjutnya kemanfaatan hukum, dan terakhir baru kepastian hukum. Dengan ditetapkannya urutan prioritas tersebut, diharapkan sistem hukum dapat menyelesaikan konflik dari ketiga nilai hukum di atas.²⁴

Keadilan adalah perlakuan yang sama, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, tidak berat sebelah, tidak merugikan seseorang, dan memberikan perlakuan yang sama terhadap masing-masing pihak sesuai dengan hak yang dimilikinya. Sementara kemanfaatan artinya hukum harus memberikan manfaat bagi setiap masyarakat yang memerlukannya, baik bagi pihak yang merasa dirugikan maupun pihak yang merasa diuntungkan. Kedua belah pihak harus bisa merasakan setiap putusan hukum. Sementara kepastian hukum artinya ketentuan maupun putusan hakim harus berdasarkan aturan yang jelas, konsisten, teratur dan konsekuen, serta terbebas dari pengaruh subjektivitas.

Menurut Jeremy Bentham (Teori Utilitis) Hukum bertujuan untuk mencapai kemanfaatan. Artinya hukum menjamin kebahagiaan bagi sebanyak banyaknya orang atau masyarakat. Dan Keadilan menurut Ulpianus adalah suatu keinginan untuk terus menerus dan tetap untuk memberikan kepada orang apa yang menjadi haknya. Namun demikian apabila keadilan terlalu dikedepankan akan sulit untuk terciptanya

²⁴ Santoso, HA. 2021, Perspektif Keadilan Hukum Teori Gustav Radbruch dalam Putusan PKPU “PTB”, dalam *Jatiswara*, 36 (3), hlm. 321

peraturan yang bersifat umum, karena pandangan adil menurut individu atau kelompok dapat berbeda menurut yang lainnya. Oleh karenanya untuk menetapkan peraturan yang bersifat umum, rasa keadilan masyarakat sedikit banyak harus dikorbankan untuk mendapatkan kepastian hukum.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini yaitu secara yuridis normatif, yaitu hukum dikonsepsikan sebagai norma, asas atau dogma-dogma. Penulisan hukum ini, penelitian mencoba melakukan penafsiran hukum gramatikal yaitu penafsiran yang dilakukan dengan cara melihat arti kata Pasal dalam undang-undang. Peneliti melakukan penafsiran hukum sosiologis yaitu penafsiran yang dilakukan menghadapi kenyataan bahwa kehendak menekankan pada ilmu hukum dengan berpegangan dengan segi-segi yuridis.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang telah dirumuskan.²⁵

²⁵ Soerjono Soekanto, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hal. 53

3. Metode Pendekatan

a. Pendekatan Kasus (*Case Approach*).

Pendekatan kasus (*case approach*) dalam penelitian tesis melibatkan perkara hukum yang sedang terjadi ataupun perkara hukum yang telah diputuskan oleh pengadilan.²⁶

b. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) atau pendekatan yuridis yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum.²⁷

Pendekatan perundang-undang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan dan regulasi yang memiliki hubungan dengan pembahasan penelitian. Melalui pendekatan perundang-undangan, penulis dapat menganalisis untuk mempelajari konsistensi dan kesesuaian antar aturan hukum yang dikaji.²⁸

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dapat dilihat dari sumbernya, dapat dibedakan antara data yang diperoleh langsung dari masyarakat dan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan literatur kepustakaan dengan melakukan studi dokumen, arsip yang bersifat teoritis, konsep-konsep, doktrin dan asas-asas hukum yang berkaitan dengan pokok cara mengutip dan menelaah peraturan perundang-undangan, teori-teori dari

²⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hal. 190

²⁷ Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, hal. 92

²⁸ Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hal 93

para ahli hukum, kamus hukum, serta artikel ilmiah. Menurut Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan.²⁹ Cara membaca, mengutip dan menelaah peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen, kamus, artikel dan literatur hukum lainnya yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Adapun data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Bahan hukum primer

Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan³⁰

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP)
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Salinan Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
- 6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

²⁹ Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, 1986, hal 41

³⁰ *Ibid.*, hal. 20

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

b. Bahan hukum sekunder

Bahan Hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan bahan hukum primer dalam hal ini teori-teori yang dikemukakan para ahli hukum, berupa buku-buku, literatur, makalah- makalah, artikel ilmiah dan sebagainya.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder,³¹ seperti kamus, ensiklopedi hukum dan sarana-sarana pendukung lainnya.

Baik sumber data primer maupun sekunder, keduanya diperlukan untuk mendapatkan informasi secara lengkap untuk menentukan tindakan yang akan diambil sebagai langkah penting dalam kegiatan ilmiah.³²

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data adalah Studi Kepustakaan. Penulis melakukan proses pengumpulan data sekunder untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dengan cara

³¹ Soerjono Soekanto, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, UI Press, Jakarta, hal. 52

³² P. Joko Subagyo, 1997, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 109

menganalisis bahan-bahan pustaka yang terkait dengan permasalahan yang dikaji, baik itu bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.³³

6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tehnik analisa bahan hukum berupa preskriptif yaitu untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya. Argumentasi disini dilakukan oleh peneliti untuk memberikan preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah atau apa seyogianya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.

Metode berpikir yang digunakan adalah metode berpikir deduktif yaitu cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan adalah benar dan kesimpulan itu ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus. Logika deduktif³⁴ atau sering kali disebut sebagai cara berpikir analitik mempunyai pengertian adalah : cara berpikir yang bertolak dari pengertian bahwa sesuatu yang berlaku bagi keseluruhan peristiwa atau kelompok/jenis, berlaku juga bagi tiap-tiap unsur di dalam peristiwa kelompok/jenis tersebut.

Di dalam menarik suatu kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode silogisme. Penggunaan silogisme dalam penelitian hukum ini berpangkal pada pengajuan premis mayor dan kemudian diajukan premis minor, selanjutnya ditarik suatu simpulan atau

³³ Muhammad Nazir, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.111

³⁴ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hal. 109

conclusion.³⁵ Dalam logika silogistik untuk penalaran hukum, yang merupakan premis mayor adalah aturan hukum, sedangkan fakta hukum merupakan premis minor yang kemudian dari kedua premis tersebut ditarik kesimpulan.

H. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini terdiri dari 4 (empat) bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan pengantar untuk menuju kedalam permasalahan, pokok yang akan dibahas, diawali dengan Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Kerangka Teori, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab Kedua penulis akan menguraikan mengenai Tinjauan Umum tentang Kebijakan, Tinjauan Umum tentang Kompensasi, Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Sistem Tenaga Kerja menurut Kajian Islam

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab Ketiga penulis akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan kebijakan pemberian

³⁵ Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hal. 47

kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan implementasi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta kerja

BAB IV : PENUTUP

Bab Keempat merupakan Simpulan dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang telah diuraikan serta saran-saran yang diberikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Kebijakan

1. Pengertian Kebijakan

Kebijakan adalah sebuah rangkaian konsep dan asas yang dijadikan garis besar dari dasar sebuah masalah. Menjadi sebuah rencana di dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan, kepemimpinan dan cara dalam bertindak, prinsip, pernyataan cita-cita dan dalam memecahkan masalah sebagai garis pedoman. Kebijakan juga digunakan untuk manajemen di dalam usaha mencapai tujuan atau sasaran. Dengan kata lain, kebijakan adalah pedoman dalam bertindak bagi pengambilan sebuah keputusan.

Kebijakan adalah serangkaian tindakan atau kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu di mana terdapat hambatan-hambatan dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan) di mana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.³⁶

Kebijakan dijadikan pemerintah untuk menyelesaikan masalah pemerintah yang ada pada suatu negara ataupun daerah. Kenyataannya kebijakan telah banyak membantu para pelaksana pada tingkat birokrasi pemerintah maupun para politisi untuk memecahkan masalah-masalah publik. Kebijakan dapat dikatakan merupakan suatu bentuk intervensi

³⁶ Leo Agustino, 2012, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta, hal. 7

yang dilakukan oleh pemerintah demi kepentingan kelompok-kelompok yang kurang beruntung dalam masyarakat.

2. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan adalah aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan *output* atau *outcome* bagi masyarakat. Menurut Lester dan Stewart menjelaskan bahwa implementasi kebijakan adalah sebuah alat yang digunakan oleh aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan.

Implementasi merupakan suatu tindakan yang dilakukan pemerintah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan. Terdapat dua pilihan untuk mengimplementasikan sebuah kebijakan, yaitu langsung mengimplementasikannya dalam bentuk program-program dan melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan tersebut.

Sementara itu Van Meter dan Van Horn membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan individu-individu (kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa implementasi merupakan aspek yang paling penting dari seluruh proses kebijakan. Karena suatu kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai

dampak atau tujuan yang diinginkan.³⁷

Dari uraian di atas penulis berkesimpulan bahwa implementasi kebijakan adalah suatu pelaksanaan kebijakan dimana pelaksana kebijakan tersebut melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan tujuan dan sasarannya. Dalam pandangan umum masyarakat mengetahui bahwa implementasi kebijakan adalah suatu proses dimana rancangan kebijakan mulai dilaksanakan dan memastikan tujuan kebijakan tersebut tercapai.

Menurut Van Meter dan Van Horn mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan, yaitu:³⁸

1. Ukuran dan tujuan kebijakan, yaitu ukuran dan tujuan diperlukan untuk mengarahkan dalam melaksanakan kebijakan, hal tersebut dilakukan agar sesuai dengan program yang sudah direncanakan.
2. Sumber-sumber kebijakan, merupakan keberhasilan proses implementasi kebijakan yang dipengaruhi dengan pemanfaatan sumber daya manusia, biaya, dan waktu. Sumber-sumber kebijakan tersebut sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah. Sumber daya manusia sangat penting karena sebagai sumber penggerak dan pelaksana kebijakan, modal diperlukan untuk kelancaran pembiayaan kebijakan agar tidak menghambat proses kebijakan. Sedangkan waktu merupakan bagian yang penting dalam pelaksanaan kebijakan, karena waktu sebagai

³⁷ Budi Winarno, 2012, *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*, CAPS, Yogyakarta, hal. 34.

³⁸ Agustino, op.cit., hal. 142.

pendukung keberhasilan kebijakan. Sumber daya waktu merupakan penentu pemerintah dalam merencanakan dan melaksanakan kebijakan.

3. Ciri-ciri atau sifat Badan atau Instansi pelaksana, hal ini sangat penting karena kinerja implementasi sangat dipengaruhi oleh sifat ataupun ciri-ciri dari pelaksana tersebut. Apabila implementator memiliki sifat atau karakteristik yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.
4. Komunikasi antar organisasi terkait dengan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, komunikasi memegang peranan penting bagi berlangsungnya koordinasi implementasi kebijakan. Komunikasi kebijakan memiliki beberapa macam dimensi antara lain: dimensi transformasi atau penyampaian informasi kebijakan publik, kejelasan, dan konsistensi. Semakin baik koordinasi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi, maka terjadinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi dan begitu pula sebaliknya.
5. Sikap para pelaksana, menurut Van Meter dan Van Horn bahwa karakteristik para pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi. Sikap para pelaksana dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana kebijakan harus dilandasi dengan sikap disiplin.

Hal tersebut dilakukan karena dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, setiap Badan atau Instansi pelaksana kebijakan harus merasa memiliki terhadap tugasnya masing-masing berdasarkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik, dalam menilai kinerja keberhasilan implementasi kebijakan adalah sejauh mana lingkungan eksternal ikut mendukung keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan, lingkungan eksternal tersebut adalah ekonomi, sosial, dan politik.

B. Tinjauan Umum tentang Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerjanya terhadap perusahaan dan perusahaan tersebut memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi juga memberikan arti penting bagi karyawan dan individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka antara karyawan sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Samsudin, kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya

karyawan itu.³⁹ Sedangkan ahli lain berpendapat, menurut Yusuf, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.⁴⁰

Menurut Triton, kompensasi sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.⁴¹

Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Kompensasi merupakan salah satu alasan penting bagi sebagian besar karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan diperolehnya kompensasi yang jelas dan adil, maka hal ini dengan sendirinya karyawan akan bekerja lebih baik lagi, sehingga diharapkan akan diperoleh kompensasi yang lebih dari perusahaan.

³⁹ Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusaka Setia, Jakarta, hal. 187

⁴⁰ Yusuf, B. 2015. *Manajemen Sumber Daya Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. Hal. 236

⁴¹ Triton, P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Oryza. Jakarta, hal. 124

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan pada dasarnya mempunyai tujuan dan manfaat yang dirasakan langsung oleh karyawan yang bersangkutan, dengan adanya sistem kompensasi yang jelas, akurat dan sistematis maka hal ini dapat memberikan rasa puas dalam diri karyawan dan semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan hal itu maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah ditetapkan secara jelas dan sistematis berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dan manfaat yang akan diperoleh dari kedua pihak baik karyawan maupun perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2002) antara lain :⁴²

a. Ikatan Kerjasama

Pemberian kompensasi menciptakan ikatan kerjasama formal antara organisasi dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau organisasi wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Adanya kompensasi maka, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan lainnya, sehingga pegawai memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan Efektif

⁴² Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan pegawai yang berkompentensi untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

e. Stabilitas Pegawai

Adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar dari perusahaan ke pegawai maka menciptakan disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan terdiri dari 2 (dua) yaitu:⁴³

a. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung terdiri:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

⁴³ Hasibuan, Ibid.



3) Insentif atau Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

b. Kompensasi Tidak Langsung (*undirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh seorang pegawai untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tidak langsung dalam bentuk dana pensiun, tunjangan hari raya, kesejahteraan pegawai jamsostek dan pelayanan kesehatan, fasilitas olahraga, darmawisata tahunan dan lain-lain.

4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada dasarnya tidaklah selalu sama setiap periodenya. Hal ini cenderung dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut Hartatik, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di perusahaan, yaitu:⁴⁴

a. Faktor pemerintah

Dalam hal ini peraturan pemerintah yang berkaitang langsung dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan,

⁴⁴ Hartatik, I. P. 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana, Yogyakarta, hal. 258

penetapan harga bahan baku dan sebagainya sehingga hal ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan untuk menentukan besarnya kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan, sehingga kondisi ini berkaitan langsung dengan besarnya gaji yang diberikan.

c. Standar biaya hidup pegawai

Dalam hal ini, kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi secara layak. Karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan baik akan memiliki rasa aman dan dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan untuk menentukan kompensasi dapat dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya, tingkat pendidikan pegawai dan masa kerja pegawai di perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam hal ini, untuk dapat menentukan tingkat kompensasi pegawai dapat mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan yang ada, maksudnya kondisi pasar perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

Pada kondisi ini, untuk dapat menentukan kebijakan kompensasi pegawai didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah pegawai. Maksudnya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan.

Sementara itu, menurut Sutrisno, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:⁴⁵

a. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Perbedaan tingkat KFM (kebutuhan fisik minimum) selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda pula. Bila perusahaan tidak tanggap mengikuti fluktuasi biaya hidup untuk dapat menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, yaitu dapat terjadi pergolakan di perusahaan, tumbuhnya

⁴⁵ Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 191

rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah seperti peraturan pemerintah atau harapan semua karyawan.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Saat ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Dalam hal ini termasuk informasi mengenai kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama. Bila tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka hal ini akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan dan dapat terjadi perputaran karyawan di perusahaan tersebut.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Dalam hal ini, perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu, tentunya tidak mungkin dapat membayar kompensasi yang diharapkan para karyawan.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Dalam hal ini jenis pekerjaan biasanya akan dapat menentukan besar kecilnya tanggung jawab karyawan. Karyawan yang mempunyai pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab yang lebih besar sudah seharusnya diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula dan pantas.



e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya perusahaan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah. termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah disahkan dan ditetapkan oleh pemerintah pusat.

f. Peranan serikat buruh

Dalam hal ini, keberadaan serikat pekerja yang ada di perusahaan dirasa penting. Serikat pekerja akan dapat menjadi mediasi atau perantara untuk kepentingan para karyawan dengan perusahaan untuk dapat mencari solusi yang efektif dan efisien sehingga tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan di masa mendatang.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perubahan sistem dan kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan pada karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan cenderung dapat berubah dari waktu ke waktu baik terjadi kenaikan ataupun penurunan yang pada akhirnya berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan kinerja kerja yang dibenkan

kepada perusahaan.

5. Indikator Kompensasi

Dalam penelitian ini, pengukuran dilakukan dari metode penetapan nilai kompensasi finansial pegawai. Menurut Sirait (2006 : 190) metode penetapan kompensasi finansial adalah sebagai berikut :⁴⁶

a. Standar Gaji yang Berlaku Umum

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

b. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).

c. Kebijakan Gaji dan Upah

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dengan serikat kerja dengan pegawai yang tidak tergabung dengan serikat kerja.

d. Peraturan Pemerintah

Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah

⁴⁶ Sirait, Justin t. 2006. *Memahami Aspek – Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Grasindo, Jakarta, hal. 190

minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (umur 15 tahun sampai dengan umur 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maksimum 40 jam per minggu).

e. Nilai yang Sebanding dengan Pembayaran yang Sama

Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah “*comparable worth*” (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth* berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama. Jika pekerjaan karyawan tersebut lebih sulit daripada karyawan lainnya maka sebanding dengan peningkatan kompensasi yang diperolehnya.

C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Waktu Tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁴⁷ Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau

⁴⁷ Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

pemberi kerja, yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴⁸

Dalam sistem pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu baru ditemukan pada era berlakunya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak diberikan batasan-batasan yang ketat dalam Undang-Undang ini. Pada Pasal 56 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu, perjanjian kerja waktu tertentu pada dasarnya merupakan perjanjian kerja yang memiliki angka waktu tertentu yang sudah ditetapkan di dalam perjanjian yang sering disebut juga dengan kontrak kerja.⁴⁹

Menurut Payaman Simanjuntak, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktu paling lama dua tahun dan diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama dengan ketentuan seluruh masa perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.⁵⁰

Selain itu secara normatif pakar hukum perburuhan di Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja. Imam Soepomo menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama,

⁴⁸ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003

⁴⁹ Pasal 56 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003

⁵⁰ R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hal. 111.

buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah sebuah perjanjian yang memiliki jangka waktu tertentu, memiliki sejumlah syarat yang diwajibkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yaitu :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia. Persyaratan ini perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha maupun pekerja, Karena apabila perjanjian kerja waktu tertentu yang bersangkutan tidak dibuat secara tertulis, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut akan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak adapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila di dalam perjanjian kerja waktu tetentu terdapat masa percobaan tersebut menjadi batal demi hukum.
- c. Syarat Materil, dalam Pasal 52 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa syarat materi yang harus dipenuhi, yaitu :⁵¹
 - 1) Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak
 - 2) Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat

⁵¹ Pasal 52 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003.

kesepakatan

- 3) Adanya pekerjaan yang dijanjikan
 - 4) Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- d. Syarat Formil, dalam suatu kesepakatan kerja waktu tertentu yang harus dipenuhi adalah :

- 1) Kesepakatan kerja dibuat tiga rangkap, masing-masing untuk pekerja, pengusaha dan kantor departemen tenaga kerja setempat yang masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.
- 2) Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor departemen tenaga kerja setempat, selambat-lambatnya dalam waktu 14 hari sejak ditandatangani kesepakatan kerja waktu tertentu tersebut
- 3) Biaya yang timbul akibat perbuatan kesepakatan kerja waktu tertentu semuanya ditanggung oleh pengusaha
- 4) Kesepakatan kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak.

3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Pasal 56 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu memiliki dua jenis perjanjian kerja waktu tertentu.⁵² Berdasarkan atas :

⁵² Pasal 56 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003.

a. Jangka Waktu

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun

b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap, melainkan hanya dapat dibuat untuk pekerja tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep/100/Men/VI/2004 terdapat beberapa Pasal yang mengatur tentang jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT antara lain terdapat dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 12. Hal-hal yang diatur tersebut antara lain :

a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya

yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, harus memuat antara lain :



- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - 2) PKWT dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut, dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat pekerjaan selesai.
 - 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
 - 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
 - 6) Pembaharuan dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
 - 7) Selama masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut, tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.
 - 8) Para pihak dapat mengatur hal lain yang dituangkan dalam perjanjian.
- b. PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya musiman, hal yang diatur antara lain :
- 1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung musim atau cuaca.

- 2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
 - 3) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
 - 4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
 - 5) PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- c. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, hal diatur antara lain :
- 1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - 2) PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
 - 3) PKWT tersebut juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.
 - (4) PKWT tersebut hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.
- d. Perjanjian kerja harian atau lepas, hal yang diatur antara lain :

- 1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- 2) Perjanjian kerja harian lepas tersebut dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
- 4) Perjanjian kerja harian lepas yang memnuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam hal tersebut dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
- 5) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- 6) Perjanjian kerja harian lepas dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :
 - a) Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
 - b) Nama/alamat pekerja/buruh
 - c) Jenis pekerjaan yang dilakukan
 - d) Besarnya upah dan atau imbalan lainnya

7) Daftar pekerja/buruh harian lepas tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Dalam Pasal 59 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terusmenerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pada Pasal 61 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :⁵³

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

⁵³ Pasal 61 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003.

Dalam hal ini perjanjian kerja berakhir karena apabila pekerja/buruh meninggal dunia atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewaris, atau hibah maka ahli warisnya dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/buruh serta apabila terjadi pengalihan perusahaan maka hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena sebabsebab diatas terjadi pada saat kejadian-kejadian tersebut terwujud. Misalnya, pada saat karyawan meninggal dunia, pada tanggal berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, pada tanggal hakim membacakan putusan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu atau pada saat terjadinya keadaan tertentu yang menyebabkan berakhirnya perjanjian sebagaimana dimaksudkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau peraturan perusahaan.

Penyimpangan terhadap ketentuan tersebut dimungkinkan apabila, misalnya, di dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau peraturan perusahaan disebutkan jangka waktu tertentu untuk memberitahukan terlebih dahulu berakhirnya perjanjian. Misalnya, jika di dalam perjanjian kerja waktu tertentu disebutkan bahwa pengakhiran perjanjian karena suatu keadaan tertentu dapat dilakukan setelah jangka waktu tertentu perusahaan memberitahukannya kepada karyawan, maka berakhirnya perjanjian terjadi setelah jangka waktu pemberitahuan itu terlewati.

Jika ketentuan mengenai pemberitahuan pengakhiran perjanjian tidak diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau peraturan perusahaan, maka penyelesaiannya dikembalikan lagi kepada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak diatur jangka waktu tertentu yang dipersyaratkan kepada perusahaan untuk memberitahukan berakhirnya perjanjian kerja kepada karyawan, sehingga perjanjian kerja akan berakhir dengan sendirinya dengan terjadinya kejadian sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 61 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, sebagai berikut :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka perjanjian kerja waktu tertentu

tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

- d. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- e. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan Perjanjian kerja waktu tertentu.
- f. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam angka 5 dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- g. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam angka 6 tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam angka 5 dan angka 6 yang dituangkan dalam perjanjian.

D. Sistem Tenaga Kerja menurut Kajian Islam

Ketenagakerjaan dalam Islam disandarkan pada kedudukan manusia sebagai khalifah di bumi diperuntukkan mengelola dan memanfaatkan bumi. Secara tidak langsung manusia dituntut untuk berperan aktif guna memenuhi kebutuhan kehidupan manusia. Upaya tersebut didorong perintah kepada manusia agar bekerja guna memperbaiki dan mencapai kesejahteraan hidupnya. Dengan kata lain perintah tersebut merupakan perintah agar

manusia menjadi tenaga kerja yang produktif dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi, keluarga maupun kebutuhan manusia lainnya.⁵⁴

Gagasan manusia sebagai makhluk yang diharuskan bekerja membuat definisi setiap orang menurut Islam adalah pekerja atau tenaga kerja. Tenaga kerja dalam Islam diartikan sebagai usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Dengan latar lain, Islam memandang aspek ketenagakerjaan sebagai aspek yang sangat penting dalam rangka mewujudkan kehidupan bahagia di dunia dan lebih khusus di akhirat.⁵⁵

Islam memandang kerja sebagai unsur produksi didasari konsep *istikhlaf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia, sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas.

Islam memberi petunjuk bahwa kerja adalah bentuk bangunan relasi sosial antar manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, keluarga serta masyarakat disekitarnya dan sekaligus bentuk ideal dari pengabdian diri kepada Allah. Dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan hidup manusia, Islam memperhatikan pemenuhan kebutuhan setiap anggota masyarakat dengan fokus perhatian bahwa manusia diperhatikan sebagai individu (pribadi), bukan sekedar sebagai suatu komunitas yang hidup dalam sebuah

⁵⁴ Sumitro Djoyohadikusumo, 1959, *Ekonomi Umum*, Pembangunan, Jakarta, hal. 31

⁵⁵ Abdul Muim Salim, 1989, *Konsepsi Kekuatan Politik dalam Islam*, UIN Jakarta, Jakarta, hal. 149

negara. Jadi penekanannya pada selain setiap individu dapat memenuhi seluruh kebutuhan pokok, juga dapat meningkatkan kesejahteraan.⁵⁶

Di dalam al-Qur'an maupun hadis, banyak sekali perintah yang mendorong manusia supaya senantiasa bekerja keras, rajin, dan tekun. Baik ayat dan hadis yang menyeru bekerja menunjukkan bahwa setiap orang diperintahkan untuk mencari rizki Allah. Guna mewujudkannya, maka manusia perlu berusaha untuk mengali cara-cara mendatangkan rizki. Seruan lain adalah meminta-minta bukan bagian dari rizki, maka satu-satunya cara untuk mendapatkan rizki adalah dengan berusaha atau bekerja.⁵⁷

Pilar ketenagakerjaan dalam Islam secara umum memiliki kesamaan dengan ketenagakerjaan perspektif umum. Ketenagakerjaan dalam Islam mencakup tenaga kerja, pengusaha atau pemberi kerja (*musta'jir*), hubungan kerja, hingga pemerintah (*ulil amri*).

Hukum Islam merupakan ketentuan aturan yang bersifat tetap dan berlaku sepanjang masa. Al-Qur'an merupakan ketentuan yang langsung diberikan oleh Allah untuk diterapkan oleh manusia. Meskipun al-Qur'an menjelaskan secara global, namun setiap ayat-ayatnya dapat dijelaskan dan membantu mengetahui hukum. Setidaknya terdapat dua dalil dalam al-Qur'an sebagai dalil hukum, yaitu *qath'i* dan *zhanni*. Dari dua bentuk hukum Islam memiliki karakteristik yang berbeda. Dalam hukum yang menggunakan *dalil qath'i* bersifat tetap dan berlaku sepanjang zaman. Sementara Hukum

⁵⁶ Hady Sutjipto, 2003, "Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan", dalam *Jurnal Mimbar*, Vol. XIX No. 4. hal. 429-430

⁵⁷ Mahmud Muhammad Balily, tanpa tahun, *Etika Kerja; Studi Kajian Konsep Perekonomian Menurut al-Qur'an dan As- Sunnah*, Bulan Bintang, Jakarta, hal. 133

yang menggunakan dalil *zanni* bersifat fleksibel dan tidak harus berlaku universal sehingga bisa disesuaikan dengan kondisi maupun tempat yang diberlakukan.⁵⁸ Dengan kata lain, hukum Islam menyediakan segala kebutuhan manusia dalam setiap aspek kehidupan.

Adapun patokan hukum Islam sendiri adalah kebenaran dan keadilan dalam kerangka mewujudkan kemaslahatan. Ada lima komponen dasar kemaslahatan hidupnya, yakni jiwa raga, kehormatan, akal pikiran, harta benda, nasab, dan agama (keyakinannya) merupakan landasan dan semangat dan menjiwai seluruh batang tubuh hukum Islam. Di sinilah dapat dipahami bahwa keberadaan hukum Islam itu sebagai rahmat untuk kesejahteraan lahir dan batin bagi semua manusia.

Dalam bidang ketenagakerjaan, hukum Islam menempatkan tenaga kerja sebagai bagian inti dari kegiatan ekonomi, yang berperan atas penciptaan nilai atau penciptaan harta. Konsep kesejahteraan tenaga kerja menjadi perhatian bagi ekonomi Islam dalam melihat aspek pasar tenaga kerja. Ruang lingkup tenaga kerja meliputi pasar tenaga kerja dari sisi makroekonomi tidak hanya mampu menghasilkan kondisi perekonomian yang kondusif, namun kebijakan penentuan upah yang ideal dapat mengarah pada kekuatan dalam menghasilkan kesejahteraan rakyat sebagai instrumen negara.

Secara umum Hukum Islam dalam persoalan ketenagakerjaan menyorot pada persoalan upah, kontrak kerja, jaminan dan perlindungan pekerja.

⁵⁸ Ibrahim Hosen, 1996, "*Fungsi Hukum Islam dalam Kehidupan Umat Manusia*" dalam *Dimensi Hukum Islam dalam Sistem Hukum Nasional*, Gema Insani, Jakarta, hal. 88

Penulis memformulasikannya menjadi dua pembahasan utama yaitu *ijarah* (mencakup upah dan kontrak kerja) serta perlindungan (mencakup jaminan).

Keselamatan, kesehatan di dalam kekuatan manusia sangat diperhatikan oleh Islam. Kekuatan baik secara fisik dan psikis menjadi cerminan jiwa sehat dan menjadi insan produktif. Perlindungan dan jaminan dalam ketenagakerjaan tercermin dalam QS As-Syura ayat 183. Penerapan perlindungan dan jaminan ketenagakerjaan dalam Islam lebih konkrit mengacu pada beberapa prinsip: yaitu *maslahah mursalah*, *Istihsan*, *istihsab*, dan *Sa'ad al-Darari*. Prinsip-prinsip ini dapat dijabarkan menjadi bagian-bagian yang lebih khusus dengan berdasarkan pada kebutuhan pihak-pihak yang bertransaksi.

Secara umum, keadilan di sini ditunjukkan dengan pertimbangan asas manfaat dalam menjalankan akad kontrak, antara lain: *pertama*, masalah akad atau kontrak kerja, ini dilakukan atas dasar; (1) manfaat yang di dapat seseorang dari benda (*manafi'ul a'yan*) (2) manfaat di dapat seseorang atas kerja/amal seseorang (*manfa'atul amal*) (3) manfaat yang didapat seseorang atas pribadi atau diri seseorang (*manfa'atul syakhs*).⁵⁹

Keadilan menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Keadilan tidak terlepas dari dari keseimbangan antara hak dan kewajiban (proporsional) serta kejelasan (transparan).⁶⁰

⁵⁹ Imam Taqiyuddin Abi Bakar bin Muhammad al-Khusainy, tanpa tahun, *Kifayatu al-Akhyar fi jalla Ghoyatu al-Ikhtisar*, Juz I, Thoah Putra, Semarang, hal. 308

⁶⁰ A. Ridlwan Halim, 1985, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 87

Pasalnya, keadilan sebagai pilar utama hukum Islam menjurus pada: pemerataan kesempatan dan kesejahteraan.

Melalui pendekatan ini baik pekerja maupun majikan sama-sama tidak diistimewakan, keduanya tetap berkedudukan sebagai makhluk yang berkewajiban sekaligus berhak memperoleh rezeki sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing. Sebab yang ditekankan kepada umat manusia adalah sikap *ta'awwun* (tolong-menolong) dan keberadilan (*laa tazhlimuuna wala tazhlamuun*/tidak dirugikan dan juga tidak merugikan orang lain).

Dalam istilah lain, Islam mengakui bahwa pengusaha dan pekerja adalah mitra dalam produksi (*partnership*) dengan kedudukan yang seimbang karena pada dasarnya manusia adalah sama.⁶¹ Keadilan dalam hukum Islam dapat dirumuskan dalam ukuran-ukuran persamaan, proporsional, memberikan hak kepada pemiliknya atau keadilan sosial, keadilan ilahi (teologis).⁶²

⁶¹ Armansyah Walian, 2013, "Konsep Tenaga Kerja dalam Islam" dalam *Jurnal An-Nisa* Vol. 8. No. 1. hal. 75

⁶² Zulkifli, 2018, "Tuntutan Keadilan dalam Hukum Islam" dalam *Jurnal Ilmiah Syariah* Vol. 17, No. 2, hal. 140-145

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sudah berlaku selama kurang lebih 2 tahun sejak diundangkan pada tahun 2020. Sejak mulai dibahas di DPR hingga saat ini, Undang-Undang tersebut masih menuai perdebatan dan bahkan digugat ke Mahkamah Konstitusi yang menghasilkan Putusan MK. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja berlaku secara inkonstitusional bersyarat karena tidak mengikuti prosedur yang ditentukan dalam Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Diketahui bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memuat berbagai materi muatan yang disatukan dalam satu Undang-Undang, salah satunya bab tentang Ketenagakerjaan.⁶³

Bidang ketenagakerjaan yang dimuat merupakan perubahan dari beberapa muatan dalam berbagai Undang-Undang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang BPJS, dan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menambah beberapa konsep

⁶³ Susilo and Andi Darma, 2014, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012," *Mimbar Hukum* - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada 26, no. 2, hal 248-59, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.16041>.

hubungan

kerja

yang



telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja (*outsourcing*).⁶⁴

Pemberian kompensasi diatur pada Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 61A mengenai pemberian kompensasi pekerja/ buruh PKWT Pasal tersebut sebagai berikut: (1) menjelaskan ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha berkewajiban memberikan uang kompensasi terhadap pekerja/ buruh. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/ buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/ buruh di perusahaan yang bersangkutan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah

Penjelasan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait pemberian kompensasi di atur pada Pasal 15 sebagai berikut; (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kompensasi diberikan kepada Pekerja/ Buruh yang sudah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu

⁶⁴ Fitriyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003."

PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pada ayat (1) yang menyatakan; dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.” hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28I ayat (2) yang menyebutkan; “Setiap orang berhak dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”, dan Pasal 28D ayat (2) yang menyebutkan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

Perubahan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, mengalami modifikasi sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal 59 tersebut telah mengalami revisi yang mencakup penambahan dan penghapusan beberapa poin. Misalnya, poin b pada ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mencantumkan batas waktu paling lama tiga tahun dihapus, sementara poin e ditambahkan untuk memperjelas jenis pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Selain itu, beberapa ayat sebelumnya, seperti ayat 3,

5, 6, 7, dan 8 dari Pasal 59, telah dihapus.

Lebih lanjut, penyesuaian dilakukan untuk mengatur perjanjian kerja tertentu lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah, bukan lagi melalui Peraturan Menteri. Pasal 59 yang telah diubah menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang jelas akan selesai dalam waktu yang ditentukan, seperti pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, terkait dengan produk atau kegiatan baru, atau yang bersifat tidak tetap. Perjanjian tersebut tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan lebih lanjut mengenai jenis-jenis PKWT, baik berdasarkan jangka waktu maupun selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT berdasarkan jangka waktu diperuntukkan untuk pekerjaan dengan estimasi penyelesaian dalam waktu tertentu, sedangkan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu digunakan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara.⁶⁵

Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.⁶⁶ Artinya bahwa kedua belah pihak wajib mentaati dan melaksanakan perjanjian yang telah disepakati sebagaimana mentaati Undang-Undang. Oleh karena itu, akibat dari asas *pacta sunt servanda* adalah perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan

⁶⁵ Fauzi Ridwan Harahap, Yasmin Lubis, and Marzuki, 2023, "Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Tenaga Administrasi Perkantoran Berdasarkan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Metadata* 26, no. 2, hal. 320–34, <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v5i1.327>.

⁶⁶ Salim HS, 2010, *Hukum Kontrak*, cet. 7, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 10

dari pihak lain.⁶⁷ Hal ini disebutkan dalam Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara yaitu suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu.

Dalam rangka hubungan antara majikan dengan pekerja dan perlindungan hukumnya juga telah diatur pada Pasal 1601a KUHPerdara. Pasal ini telah menjadi inspirasi dan acuan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. Hubungan kerjasama antara Perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* harus diikat dalam bentuk perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* (alih daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Perjanjian *outsourcing* (alih daya) tidaklah semata-mata berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara, akan tetapi harus pula memenuhi ketentuan yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT kemungkinan dapat tunjangan atau tidak, dapat dibaca dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh, karena menurut Pasal 1338 BW bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

⁶⁷ Agus Salim, 2006, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, Tiara Wacana, Yogyakarta, hal.

Di sini dapat dipahami bahwa kontrak atau perjanjian, merupakan perbuatan hukum dimana dua pihak saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal, yang merupakan kewajiban bagi masing-masing pihak. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Salah satu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja adalah melalui penetapan kebijakan pengupahan nasional yang telah diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 angka 30 menjelaskan bahwa : “Upah adalah 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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Sedangkan Menurut Hadi Poernomo, Upah merupakan jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu. Sehingga dapat dilihat secara garis besar upah merupakan bentuk penghargaan atas kinerja atau jasa yang telah dilakukan tenaga kerja kepada pemberi kerja berdasarkan kesepakatan atau syarat tertentu.⁶⁸

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, pemberi kerja lebih memilih

⁶⁸ Santoso, A. P. 2022. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta

menggunakan PKWT dari pada PKWTT karena dianggap lebih efisien serta efektif, dengan pertimbangan pemberi kerja dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar dengan modal yang sedikit. PKWT memiliki sifat sementara dengan beberapa jenis pekerjaan sebagai berikut : Pekerjaan sekali selsai atau sifatnya sementara, perkiraan waktu yang tidak terlalu lama, bersifat musiman, dan yang berhubungan dengan suatu produk, sifat dan kegiatan yang baru.⁶⁹

Dalam meningkatkan produktifitas pekerja dalam mencapai keberhasilan dalam bekerja perlu kiranya diadakan perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh terutama mengenai perlindungan pengupahan pekerja, karena upah merupakan salah satu tujuan pekerja untuk bekerja. Hal tersebut sejalan dengan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT.⁷⁰ Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diterima oleh pekerja atas segala pengabdian yang dilakukan pekerja selama bekerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan harapan baru bagi pekerja PKWT, karena pada Pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja PKWT diberikan hak kompensasi pada saat berakhirnya masa kerja. Hal tersebut dianggap sebagai penghargaan masa kerja bagi para pekerja PKWT yang selama ini tidak pernah mendapatkan penghargaan apapun ketika masa kerjanya telah berakhir sesuai dengan

⁶⁹ Kambey, G. S. 2021. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum* Vol.IX/No.6/Mei/2021.

⁷⁰ Febrianti, L. 2021. Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol 6 Special Issue No 1.

perjanjian kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga menyebutkan bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja dengan PKWT yang masa kerjanya paling sedikit selama 1 (satu) bulan secara terus menerus.⁷¹ Pelaksanaan terjadinya pemberian kompensasi tentu saja menimbulkan pro dan kontra dikalangan para pemberi kerja dan juga pekerja.

PKWT juga dapat diterapkan pada pekerjaan lain yang bersifat tidak tetap. Ketentuan mengenai PKWT meliputi pencatatan, uang kompensasi, serta hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Misalnya, PKWT harus dicatatkan secara daring pada kementerian yang bersangkutan dalam waktu tertentu setelah ditandatangani. Uang kompensasi wajib diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama minimal satu bulan secara terus menerus setelah PKWT berakhir, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam perhitungan pembayaran uang kompensasi, upah yang menjadi dasar terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Namun, jika perusahaan tidak menggunakan tunjangan tetap, maka dasar perhitungannya adalah upah tanpa tunjangan. Sedangkan jika upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungannya adalah upah pokok. Jika pekerjaan dalam PKWT selesai lebih cepat dari yang diperjanjikan, uang kompensasi dihitung hingga saat pekerjaan tersebut selesai.

Besaran uang kompensasi untuk usaha mikro dan kecil disepakati

⁷¹ Maryono. 2023. Analisis Yuridis Pemebrian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Indonesia* : Volume 2 Nomor 1.

antara pengusaha dan pekerja. Ketika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT berakhir, pengusaha harus memberikan uang kompensasi berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan. Terdapat beberapa perubahan terkait hubungan kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, antara lain:

1. Larangan masa percobaan untuk PKWT, tetapi jika tetap ada, masa kerja dihitung.
2. Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja tertulis maksimal menjadi 5 tahun, berbeda dengan ketentuan sebelumnya yang hanya 2 tahun dengan kemungkinan perpanjangan 1 tahun, sehingga total tidak lebih dari 3 tahun. Hal ini berpotensi mengurangi perlindungan pekerja dari perubahan kondisi kerja dan perkembangan sosial.
3. Masa kerja pekerja dalam perpanjangan jangka waktu dihitung.
4. Fleksibilitas kerja diatur, termasuk pekerjaan paruh waktu sebagai konsekuensi dari jenis perjanjian berdasarkan selesainya pekerjaan.
5. Kompensasi bagi pekerja yang hubungan kerjanya berakhir diatur dalam Pasal 15-17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Prinsip hubungan kerja mencakup interaksi antara buruh dan majikan setelah terbentuknya Perjanjian Kerja. Perjanjian ini adalah kesepakatan di

mana buruh berkomitmen untuk bekerja dan menerima upah dari majikan, yang pada gilirannya bersedia mempekerjakan dan memberikan upah sesuai kesepakatan.

Contoh kasus dalam penelitian ini terjadi tidak ada pemberian uang kompensasi di pabrik X yang bermitra *outsourcing* yang sama tapi dalam hal ini secara nyata menolak menghadirkan uang kompensasi di tiap akhir kontrak diberikan, dan perhitungan pemberian THR yang sebetulnya sudah ada aturan resmi dari pemerintah untuk nominalnya tidak bisa dipenuhi. Dengan alasan tidak mencukupi anggaran yang dipunya. Maka seharusnya pemberian THR yang sesuai aturan wajib diberikan minimal 75% dari gaji yang diterima namun hanya diberikan 1/2 nya saja dari gaji yg diterima per bulan. Untuk BPJS yang disetujui hanya 3 kepesertaan (jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua) itupun baru bisa didaftarkan setelah 6 bulan menjadi karyawan. Uang kompensasi yang seharusnya ada buat pekerja di akhir Desember secara nyata ditiadakan / dilanggar.

Besarnya uang kompensasi ditentukan sebagai berikut: PKWT selama 12 (dua belas) secara terus-menerus, sebesar 1 (satu) bulan upah PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih dan kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan $\text{masa kerja}/12 \times 1$ (satu) bulan upah. Bila masa kerja 6 bulan, kompensasi = $6/12 \times 1$ bulan upah = 0,5 x upah/bulan. PKWT lebih dari 12 (dua belas) bulan dihitung secara proporsional dengan perhitungan sebagai berikut: $\text{masa kerja}/12 \times 1$ (satu) bulan upah. Bila masa kerja 18 bulan, kompensasi = $18/12 \times 1$ bulan upah =

1,5 x upah/bulan.

Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan terhadap karyawan diantaranya:

1. Kompensasi finansial

- a. Kompensasi finansial yang diberikan berupa upah harian
- b. Bonus dan uang lembur pada saat pengerjaan proyek besar

2. Kompensasi non finansial

a. Kompensasi non finansial dilingkungan kerja

- 1) Tempat kerja yang kondusif yang dilengkapi dengan fasilitas kerja yang mendukung.
- 2) Menjalin hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan.
- 3) Memberikan program pelayanan karyawan berupa rekreasi, fasilitas tambahan dan hiburan
- 4) Memberikan kebijakan yang logis dan tidak memberatkan karyawan
- 5) Memberikan arahan dan motivasi kerja pada karyawan

b. Kompensasi non finansial pada pekerjaan

- 1) Menghargai pencapaian kerja yang telah diraih oleh karyawan melalui pujian dan penghargaan.
- 2) Memberikan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan melalui pemberian kepercayaan pada karyawan.
- 3) Memberikan tanggung jawab dalam rangka pengembangan

kemampuan kerja karyawan.

- 4) Memberikan tugas-tugas yang menarik
- 5) Memberikan tantangan untuk mengerjakan hal yang baru

Bahwa pada Pasal 61A ayat (1) menyebutkan; penetapan pengusaha berkewajiban memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh yang kontrak PKWT berakhir atas dasar; a. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan kepada pekerja/ buruh yang PKWT nya berakhir atas dasar: a. pekerja/ buruh meninggal dunia; b. adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan c. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, tidak berhak atas uang kompensasi. Sehingga norma ini dinilai mengandung ketidakadilan yang bersifat diskriminasi.

Dengan demikian, selain diskriminatif norma tersebut sama sekali tidak mempertimbangan aspek kemanusiaan bagi pekerja/ buruh yang meninggal dunia, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, misalnya meninggal karena kecelakaan kerja ditempat kerja atau diperjalanan dari tempat tinggal menuju tempat kerja dan pulang ke tempat tinggal dari tempat kerja, atau meninggal akibat penyakit kerja.

Oleh karena para pekerja/ buruh melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa seharusnya para pekerja/ buruh sama-sama

berhak atas uang kompensasi tanpa berwujud diskriminasi sebagaimana dimaksud dan diamanatkan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) yang menyatakan, “Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama”, dan Pasal 7 Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia (DUHAM), yang menyatakan, “Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan Deklarasi ini, dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada diskriminasi semacam ini.”, kecuali pengakhiran hubungan kerja dimaksud atas alasan kesalahan pekerja/ buruh.

Pemberian kompensasi dibebankan oleh pemberi kerja/ perusahaan Alih Daya sesuai Pasal 15 angka (1) menyebutkan pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada Pekerja/ Buruh yang hubungannya berdasarkan kontrak PKWT.⁷² Sedangkan dalam praktiknya perusahaan alih daya, masih belum menjalankan pemberian kompensasi kepada pekerja/ buruh yang dipekerjakan dikarenakan perusahaan pengguna jasa/ user beralasan bahwa hak kompensasi sudah menjadi tanggungjawab perusahaan Alih Daya sedangkan disisi lain perusahaan Alih Daya mengandalkan Fee atas pengelolaan pekerjaan yang dilakukan dengan presentasi fee antara 7% - 10 % dari total nilai pembayaran yang disepakati, tidak dilibatkannya pengguna

⁷² Maesa, Dinda Ayu Sahari. 2020. “Perjanjian Pemegang Paten Atas Invensi Yang Dihasilkan Oleh Inventor Dalam Hubungan Kerja.” Google Scholar

jasa/ user dalam Undang-Undang sehingga pelaksanaan pemberian kompensasi oleh perusahaan alih daya sulit terlaksana.

Kompensasi bukan menjadi beban khusus pemberi kerja/ perusahaan alih daya tetapi sudah menjadi kewajiban dan masuk kedalam hal wajib seperti tunjangan sosial lainnya seperti BPJS, dan bukan hanya sekedar masuk dalam aturan pemerintah tetapi wajib diikat dengan aturan Undang-Undang mengenai sumber pendanaan kompensasi, apakah nantinya kompensasi ini bersumber dari iuran wajib yang dibayar oleh pengusaha dan pemberi kerja/user atau melalui mekanisme lain.⁷³ Berdasarkan pendapat alih daya, hal ini sesuai dengan praktik alih daya umumnya pemberian uang kompensasi kepada buruh/ pekerja yang PKWT-nya berakhir belum memberlakukan ketentuan dimaksud.

Bagaimana perlindungan kepada pekerja/ buruh jika perusahaan tidak menerapkan aturan dan enggan memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT, pada kenyataan pada saat penulis melakukan wawancara terhadap beberapa perusahaan alih daya masih belum menjalankan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT yang kontraknya berakhir, perusahaan alih daya masih menggunakan aturan Undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya dimana tidak ada pemberlakuan uang kompensasi ketika kontrak berakhir.

Umumnya pemberian kompensasi tidak disebutkan dalam kontrak

⁷³ Pratiwi, Nadia Putri. 2022. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan." Universitas Islam Riau. Google Scholar

kerjasama terhadap pekerja/ buruh, tentu perjanjian tersebut melanggar hukum perjanjian karena muatan dalam perjanjian tidak sesuai Undang-undang dengan demikian hal ini sesuai hukum kontrak, dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak, telah di langgar oleh pengusaha alih daya. Seharusnya perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum antara pihak yang satu dengan pihak lainnya berdasarkan kata sepakat, yang bertujuan untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang mengikat para pihak yang mengadakan perjanjian sehingga ketika salah satu pihak telah melaksanakan atau tidak melaksanakan atau tidak memberikan sesuatu sesuai dengan yang disepakati dapat dikatakan sebagai ingkar janji atau wanprestasi maka pekerja/ buruh bisa menuntut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai dengan keranah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maupun pada putusan Mahkamah Agung (MA). Pada peradilan ini khusus menangani perkara khusus yaitu perselisihan hubungan industrial, yang salah satunya perkaraperkara perselisihan hak pekerja/ buruh di Indonesia.

Perjanjian kerja alih daya/ PKWT selalu menempatkan pekerja pada posisi yang lemah. Sementara bagi pihak perusahaan tidak ada sanksi tegas jika terjadi pelanggaran-pelanggaran.⁷⁴ Pekerja alih daya mendapat perlindungan yang sangat minim, sepanjang sepengetahuan penulis cermati apabila pelanggaran dalam berkontrak dilakukan oleh perusahaan alih daya, pihak pengusaha alih daya hanya cukup membayarkan sesuai diperjanjikan,

⁷⁴ Istijab, 2022. "Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Di Perusahaan (Sebuah Studi Pasal 5 Permennaker Ri Nomor 28 Tahun 2014)." Yurijaya: *Jurnal Ilmiah Hukum* 4 (1).

tetapi sanksi tertulis sampai pencabutan izin usaha kepada perusahaan tidak diberikan oleh hakim yang mengadili. Kebanyakan perusahaan memanfaatkan pekerja/ buruh yang tidak mengetahui akan aturan dimaksud. Padahal dalam aturan jika pengusaha tidak membayarkan kompensasi kepada pekerja/ buruh atau ada sejumlah uang tidak diterima oleh pekerja, maka perusahaan dapat dikenai sanksi.

Aturan Sanksi administratif kepada pengusaha yang tidak membayarkan uang kompensasi kontrak PKWT dalam Undang-undang ketenagakerjaan mendapatkan sanksi administratif. Perubahan pada Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Cipta Kerja, mengatur bahwa pemerintah pusat/pemerintah daerah dapat mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran, dan salah satunya pelanggaran pada Pasal 61 Undang-Undang Cipta Kerja. Selanjutnya pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 61 mengatur 4 (empat) sanksi administratif apabila pengusaha melakukan pelanggaran ketentuan Pasal 15 terkait pemberian uang kompensasi, pengusaha dapat diberikan sanksi diantaranya:

Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 15 dikenakan sanksi administratif berupa; teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan pembekuan kegiatan usaha. Pengenaan sanksi administratif dilakukan secara bertahap mulai teguran tertulis selanjutnya pembatasan kegiatan usaha sebagaimana

dimaksud meliputi:

1. Pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
2. Penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.

Selanjutnya sanksi penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu. Sanksi berikutnya pembekuan kegiatan usaha sebagaimana berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

Dalam penerapan sanksi melibatkan Menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif dan Pengenaan sanksi administrative diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berasal dari; pengaduan; dan/ atau tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan. Tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dituangkan dalam nota pemeriksaan. Dalam pelaksanaannya ketentuan sanksi diatas masih belum berjalan baik apabila perusahaan melanggar tidak memberikan uang kompensasi ketika kontrak kerja berakhir.

Pekerja/ buruh kurang mendapatkan perlindungan hukum ketika haknya tidak diberikan, sepanjang sepengetahuan penulis cermati apabila

pelanggaran dalam berkontrak dilakukan oleh perusahaan alih daya, pihak pengusaha alih daya hanya cukup membayarkan yang diperjanjikan, tetapi sanksi administratif tertulis sampai pembekuan izin usaha kepada perusahaan tidak diberikan oleh hakim yang mengadili. Perlindungan hukum Masih minim diberikan di karenakan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan tanpa ada sosialisasi yang sistematis dan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja pada perusahaan pengusaha yang mempekerjakan dengan kontrak PKWT.

Pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini sudah bertindak dengan memberika sosialisasi serta pemeriksaan terhadap perusahaan yang tidak membayarkan hak kompensasi kepada pekerja PKWT. Karena pada amar putusan juga terdapat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaanya tetap berlaku walaupun berstatus Inkosntitusional Bersyarat, sehingga perusahaan tidak dapat beralih dengan alasan tersebut.

Dari sisi pekerja menyatakan, bahwa pekerja hanya berharap kompensasi tersebut segera dibayarkan karena hal tersebut merupakan hak pekerja dan kewajiban bagi perusahaan. Walaupun pada saat ini pekerja masih tetap bekerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja terbaru yang seharusnya menurut Pasal 15 ayat (2) yang menyatakan bahwa pemberian uang kompensasi dilakukan pada saat berakhirnya masa kerja PKWT dan lebih jelas pada Pasal 15 ayat (4) menyatakan jika melakukan perpanjangan PKWT, maka pemberian uang kompensasi harus dilakukan sebelum Perpanjangan PKWT baru dilakukan.

Kebijakan Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja bahwa pemberian uang kompensasi pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang memiliki masa kerja paling sedikitnya 1 (satu) bulan terus menerus. Perhitungan jumlah dan besaran dana kompensasi yang dapat diberikan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketidakjelasan sumber pendanaan kompensasi dan pengaturan pemberian kompensasi masih dinilai diskrimanif karena tidak sesuai UUD 1945 Pasal 28I ayat (2) dan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan pendapat ahli pada perusahaan alih daya, pengusaha belum menjalankan ketentuan pemberian kompensasi karena pengguna/ user tidak menghendaki untuk ditagihkan. Dalam perjanjian kerja pekerja PKWT pengusaha belum memasukan komponen pemberian kompensasi sesuai ketentuan, dan pengusaha alih daya mensiasati membuat surat pernyataan kepada pekerja PKWT untuk bersedia tidak diberikan uang kompensasi, hal ini jelas merugikan pekerja dan pekerja selalu pada posisi yang lemah. Jika perusahaan alih daya yang melanggar ketentuan PKWT, tidak adanya teguran-teguran sesuai sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak membayar kompensasi PKWT dalam Undang-undang ketenagakerjaan.

Menurut penulis, **Kebijakan Pemberian Kompensasi Perjanjian**

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dianalisa menggunakan teori kepastian hukum yaitu, kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum dijalankan, yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya serta putusan tersebut dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum berkaitan dengan keadilan, namun hukum sendiri tidak identik dengan keadilan. Karena pada dasarnya hukum bersifat umum, mengikat setiap orang serta setiap orang memiliki kedudukan yang sama, sedangkan keadilan memiliki sifat yang subyektif, individualistis dan memiliki kesenjangan. Dengan adanya temuan kendala pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pengawas Ketenagakerjaan memberikan Nota Pemeriksaan I (SATU) kepada perusahaan agar dapat menindak lanjuti dalam penerapan norma ketenagakerjaan tersebut.

B. Implementasi Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Dasar kebutuhan setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan seseorang untuk bertahan di hidupnya kebutuhan-kebutuhan tersebut yakni seperti sandang, pangan, dan papan. Agar tercapainya semua kebutuhan tersebut seseorang harus bekerja, dengan adanya pembaruan hukum yang disebut *omnibus law* pemerintah meyakini dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindihnya ketentuan peraturan yang ada di Indonesia saat ini, Akan tetapi dalam pembaharuan hukum nasional ini salah satu *issue*

yang paling penting adalah masalah hukum mengenai ketenagakerjaan di tambahnya pada saat ini dimana masa pandemic covid 19 yang dimana banyaknya pekerja atau buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kehadiran Undang-Undang (UU) Ketenagakerjaan merupakan wujud implementasi dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, yang merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Negara kepada rakyat untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketenagakerjaan merupakan ranah hukum yang memiliki karakteristik unik yang menggabungkan unsur hukum privat dan hukum publik, yang menuntut kehadiran pemerintah dalam mengatur hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Meskipun hubungan kerja pada dasarnya adalah antara subjek hukum, yaitu individu atau badan hukum, kehadiran pemerintah dalam regulasi diperlukan karena hubungan tersebut seringkali bersifat subordinat, yang menghasilkan ketidakseimbangan kekuatan, terutama dari segi sosial-ekonomi.

Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pemerintah memiliki fungsi strategis dalam mengatur dan melayani kepentingan pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan setidaknya meminimalkan kesenjangan kepentingan antara keduanya. Pemerintah bertanggung jawab untuk menciptakan aturan yang memungkinkan pengusaha beroperasi dengan lancar dan produktif, sambil memberikan perlindungan kepada pekerja agar tidak dieksploitasi oleh

pengusaha dan merasa nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan berdampak pada pembangunan ekonomi.⁷⁵

Namun, setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, banyak pihak mengkhawatirkan konsekuensinya terhadap perlindungan para pekerja, karena beberapa pasal dalam Bab Ketenagakerjaan diperkirakan akan mengurangi hak-hak pekerja. Meskipun ada beberapa perubahan yang dianggap lebih baik, seperti:

1. Pengaturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja yang bisa mencapai 5 tahun dan dapat diperpanjang hingga 2 tahun, namun lamanya masa berlaku perjanjian kerja dapat menyulitkan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, upah, promosi, dan lain-lain.
2. Adanya fleksibilitas hubungan kerja, di mana pekerja bisa memilih bekerja paruh waktu dan mengalihkan sisa waktu kerja pada pengusaha lain, namun hal ini dapat menimbulkan masalah dalam pertanggungjawaban terkait pendaftaran pekerja dalam program jaminan sosial.
3. Larangan masa percobaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu, dengan ancaman batal demi hukum dan penghitungan masa kerja jika dilanggar oleh pemberi kerja.
4. Pengaturan tentang uang kompensasi sebagai bentuk penghargaan bagi pekerja yang kontraknya berakhir.

⁷⁵ Lis Julianti, 2015, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia," *Jurnal Advokasi* 5, no. 1, hal. 14–29

5. Tetapnya Pasal 66, yang sebelumnya sering dituntut untuk dihapus oleh pekerja setiap tahun, malah diperkuat dengan istilah "alih daya" dalam UU Cipta Kerja. Ini berarti praktik outsourcing atau alih daya pekerja masih akan ada, bahkan tanpa batasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan cara tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih berlaku setelah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, ada beberapa perubahan yang terjadi pada aturan PKWT, yaitu:

- Pembaruan PKWT tidak lagi dikenal, yang ada hanya perpanjangan PKWT.
- PKWT yang didasarkan pada jangka waktu, maksimal diperpanjang selama 5 tahun.
- PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan, dapat diperpanjang sampai pekerjaan tersebut selesai.
- Pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada karyawan PKWT yang masa kerjanya minimal satu bulan secara terus menerus.
- Perpanjangan PKWT harus diberitahukan secara tertulis kepada karyawan paling lambat 7 hari sebelum PKWT berakhir.

Dilihat dari perspektif perubahan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat berbagai dampak positif dan negatif terhadap perlindungan bagi para pihak. Jika dilihat dari pandangan Philipus Hadjon yang membagi perlindungan hukum menjadi preventif dan represif, perlindungan tersebut tidak dapat diberikan secara optimal karena norma

yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja belum memadai.⁷⁶

Konsep hubungan kerja yang diarahkan pada kesepakatan para pihak mengurangi peran Negara atau Pemerintah dalam mengatur hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, padahal hubungan tersebut seringkali tidak seimbang. Perlindungan yang diberikan oleh Negara atau Pemerintah kepada rakyat selalu berkaitan dengan kekuasaan, baik kekuasaan pemerintah maupun kekuasaan ekonomi. Dalam konteks kekuasaan pemerintah, perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah adalah hal yang penting. Sedangkan dalam konteks kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum berkaitan dengan melindungi pihak yang lemah secara ekonomi dari pihak yang kuat, contohnya perlindungan bagi pekerja dari pengusaha.

Perbedaan Norma PKWT Antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja antara lain:

1. Sifat Pekerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- c. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- d. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak

⁷⁶ Aan Ahmad Sancoko, 2018, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila," *Jurnal USM Law Review* 2, no. 1, hal. 141-57, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>

terlalu lama dan paling lama tiga tahun;

- e. Pekerjaan yang berifat musiman; atau
- f. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan peninjauan

Sedangkan pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 59, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada Undang-undang nomor 11 Tahun 2020, PKWT didasarkan atas Jangka Waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :

- a. Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu :

- c. Pekerjaan yang sekali selesai; atau
- d. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Selain pekerjaan tertentu, PKWT dapat dilaksanakan terhadap

pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada :

- a. Musim atau cuaca atau
- b. Kondisi tertentu

Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu, merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Berbeda dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan dilaksanakan paling lama lima tahun. PKWT juga dapat di perpanjang dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan tidak lebih dari lima tahun.

2. Jangka Waktu PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat (4) diatur mengenai jangka waktu dan batas waktu perpanjangan perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT pada Undangundang nomor 13 Tahun 2003, dapat diadakan untuk

paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang selama satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Sedangkan pada Undang-undang nomor 11 Tahun 2020 *juncto* Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021, Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan dilaksanakan paling lama lima tahun. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini demi hukum berubah status menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

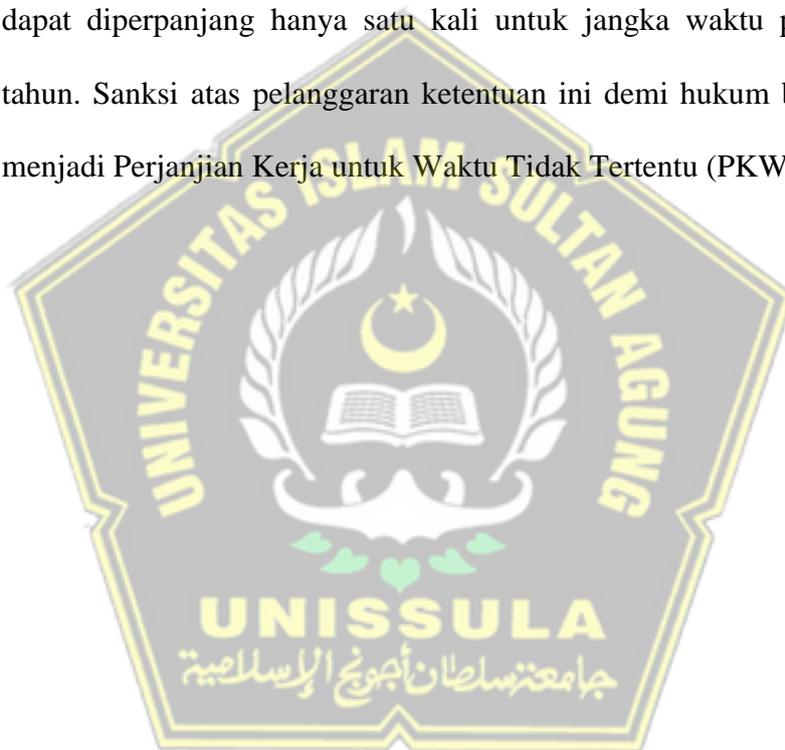
Sedangkan pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat (1) Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerjadan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT pada Undangundang nomor 13 Tahun 2003, dapat di adakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh di perpanjang selama satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 *juncto* Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021, Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaian nya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan dilaksanakan paling lama lima tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT yang akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan

antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

3. Perpanjangan PKWT

PKWT Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat (4) dapat diperpanjang hanya satu kali untuk jangka waktu paling lama 2 tahun. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini demi hukum berubah status menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).



PKWT pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat (4), dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh di perpanjang selama satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 juncto Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Pasal 8 Ayat (2), Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan dilaksanakan paling lama lima tahun.

PKWT juga dapat di perpanjang dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan tidak lebih dari lima tahun. Ketentuan UUCK lebih fleksibel dibandingkan dengan UUK 13/2003. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang di tuangkan dalam Perjanjian Kerja. Dalam hal pekerjaan tertentu yang di perjanjikan dalam PKWT dapat di selesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

4. Pembaharuan PKWT

PKWT pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat (6) dapat diperbaharui dengan ketentuan waktu jeda selama 30 hari setelah berakhirnya PKWT/perpanjangan PKWT. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini demi hukum berubah status menjadi Perjanjian Kerja untuk

Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Sedangkan PKWT pada undang-undang nomor 11 tahun 2020 juncto Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Pasal 10 dapat diperbaharui dengan ketentuan waktu jeda selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih setelah berakhirnya PKWT/perpanjangan PKWT. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini maka Perjanjian Kerja menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pengusaha demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

5. Kompensasi Ketika PKWT berakhir

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ketika berakhirnya PKWT Pengusaha tidak berkewajiban untuk memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja, dengan perkataan lain Pekerja tidak berhak atas kompensasi apapun.

Ketika berakhirnya PKWT Pengusaha berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi pada Pekerja yang Hubungannya berdasarkan PKWT.

Sedangkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 61A berbunyi sebagai berikut:

- a. Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana di maksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh.
- b. Uang kompensasi sebagaimana di maksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

c. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi di atur dalam Peraturan Pemerintah

Pemberiaan uang kompesasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada Pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus. Besaran uang kompensasi diberikan sesuai ketentuan sebagai berikut :

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan selama 1 (satu) bulan upah.
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proposional dengan perhitungan : [masa kerja : 12]x 1 (satu) bulan upah.
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proposional dengan perhitungan: [masa kerja : 12]x 1 (satu) bulan upah.

Upah sebagaimana di maksud di atas yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang kompensasi terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal upah di perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan. Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompenassi yaitu Upah pokok. Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai

dengan saat selesainya pekerjaan.

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungannya sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perlindungan hukum mengenai ketenagakerjaan diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, agar pekerja atau buruh tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang oleh pelaku usaha atau pengusaha di samping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja. Dengan telah di sahkannya Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru yang memiliki tujuan untuk melindungi dan meningkatkan peran pekerja dalam mendukung investasi di Indonesia, termasuk memberi kepastian hukum dalam pengaturan upah minimum dan besaran pesangon, akan tetapi pada proses perancangan perundang-undangan cipta kerja ini banyak sekali opini masyarakat yang kontra atau tidak setuju.⁷⁷

Banyaknya buruh atau pekerja yang menolak Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 rata-rata pekerja atau buruh menyatakan alasan menolaknya undang-undang tersebut di sebabkan Undang-Undang cipta kerja tersebut

⁷⁷ Jimly Asshiddiqie, 2020, *Omnibus Law dan penerapannya di Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta.

memuat sebuah ketentuan peraturan- peraturan yang dinilai dapat merugikan pekerja. Salah satu alasan para pekerja menolak Undang-Undang Cipta Kerja adalah terkait adanya beberapa perubahan pada ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian PKWT yang diatur dalam Undang-Undang cipta kerja mengalami banyak perubahan terutama terkait dengan jangka waktu perjanjian PKWT dan adanya pengaturankompensasi bagi pekerja.

Dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur bahwa jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya dua tahun paling lama kemudian dirubah jangka waktunya menjadi ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan. Undang- Undang cipta kerja juga mengatur bahwa apabila masa kerja PKWT berakhir maka perusahaan membayar uang kompensasi, untuk hal ini dalam cara penghitungan uang kompensasi lebih lanjut akan diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.⁷⁸

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan.⁷⁹ Dalam suatu hubungan kerja, memuat hak dan kewajiban dari pekerja maupun pengusaha,

⁷⁸ Nandang Purnama, 2021, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, PAJOU (Pakuan Justice Journal Of Law), Vol.02 No. 01 Hal.3

⁷⁹ Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, 2018, 'Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan', *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3, hal. 166-82 .

oleh karena itu adanya perjanjian kerja menjadi unsur yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Selain itu, untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja diperlukan pula perjanjian kerja dalam bentuk tertulis antara pekerja dengan pengusaha guna menimbulkan suatu hubungan hukum yang dapat dibuktikan atau yang lazim disebut dengan perikatan.⁸⁰

Hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak sifatnya, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata, sehingga dengan adanya perjanjian kerja akan terdapat ikatan antara pekerja dengan pengusaha secara konkrit dan nyata. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁸¹

Outsourcing terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja dengan jangka berlakunya telah ditentukan sebagai karyawan kontrak. Berdasarkan hal tersebut berarti jika jangka waktu habis maka secara otomatis terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah. Praktiknya, *outsourcing* umumnya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga terkait perjanjian kontraknya sehingga menjadi buruh *outsourcing* dengan status kontrak (PKWT). Jadi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing* merupakan istilah yang berbeda walaupun

⁸⁰ Wiwik Afifah, 2018, 'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', *Jurnal Hukum* Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, 14, hal. 54

⁸¹ Dony Setiawan Putra, 2019, 'Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Sebagai Perseroan Terbatas Dalam Kasus Jual Beli Manusia', *Jurnal Hukum Magnum Opus*,

penerapannya dapat dilakukan berbarengan.⁸²

Sehubungan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa sistem kontrak seharusnya hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan itu sedang berlangsung. Dapat dilihat bahwa sistem PKWT merupakan sistem yang menempatkan pekerja sebagai pekerja sementara. Perjanjian ini berkaitan dengan hubungan antar pekerja di dalam rangka pelaksanaan pekerjaan sementara.⁸³

Perbedaan utama antara PKWT dari perusahaan alih daya dan PKWT dari perusahaan yang tidak menggunakan alih daya, yaitu pada prinsip kerja dan kontrak kerja:

1. Prinsip kerja

Pada PKWT dari perusahaan yang tidak menggunakan alih daya, karyawan dipekerjakan langsung oleh perusahaan dan berada di bawah pengawasan perusahaan. Sedangkan pada PKWT dari perusahaan alih daya, karyawan dipekerjakan oleh jasa pihak ketiga selaku penyedia sumber daya manusia.

2. Kontrak kerja

Pada PKWT dari perusahaan yang tidak menggunakan alih daya, karyawan terikat perjanjian dengan perusahaan yang secara langsung

⁸² Chrys Wahyu Indrawati dan Sukarmi, 2017, Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja Outsourcing Waktu Tertentu (Studi Di Bank Jateng), *Jurnal Akta*, Vol. 4 No. 3, hal. 318, <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/akta/article/view/1803/1352>

⁸³ I Nengah Sugiarta and Maryanto, 2019, Legal Protection For Labor Contract In PT. Nawakara Perkasa Nusantara, *Jurnal Daulat Hukum* Volume 2 Issue 3, Unissula, hal. 337, <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/5637/3387>

mempekerjakannya. Sedangkan pada PKWT dari perusahaan alih daya, karyawan terikat perjanjian dengan perusahaan alih daya

Selain itu, perbedaan PKWT dari perusahaan alih daya dan PKWT dari perusahaan yang tidak menggunakan alih daya juga terletak pada batas waktu kerja. Batas waktu kerja maksimal pekerja kontrak PKWT adalah tiga tahun, sedangkan batas waktu kerja dari pekerja outsourcing disesuaikan dengan perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa outsourcing dan perusahaan klien

Pengaturan mengenai perjanjian kerja sendiri telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, maka beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun demikian, aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memenuhi setidaknya empat dasar diantaranya kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Tidak terpenuhinya syarat pada poin a dan b dapat menyebabkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan, dan tidak terpenuhinya syarat pada

poin c dan d menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.⁸⁴ Dengan merujuk pada ketentuan tersebut, maka syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memiliki kemiripan dengan syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya saja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, objek yang diperjanjikan telah ditentukan secara lebih spesifik yaitu berupa adanya pekerjaan.

Menurut pendapat penulis bahwa Perusahaan dalam hal ini PT X memiliki kewajiban untuk memberikan sebuah uang kompensasi ketika pekerja yang statusnya perjanjian PKWT berakhir. Jika PT X tidak memenuhi kewajiban yang di miliknya atau tidak membayar sebuah uang kompensasi pekerja yang statusnya perjanjian PKWT maka adanya sanksi administratif untuk PT X sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Kompensasi di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan sesuatu ketentuan pengaturan baru yang berlaku di dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja mengganti atau mengubah sebagian pasal-pasal yang ada di Undang-Undang Ketenagakerjaan salah satunya Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan diubah menjadi Pasal 61 dan 61a Undang-Undang Cipta Kerja. Di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pengaturan kewajiban perusahaan dalam pemberian sebuah uang kompensasi di atur dalam Pasal 61a dan penghitungan jumlah uang kompensasi yang diberikan

⁸⁴ Ivena A. K. Tapan, 2019, 'Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Lex Privatum*, 7.2, hal. 20–27.

perusahaan kepada pekerja atau buruh pada saat perjanjian PKWT berakhir lebih lanjut di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Tujuan diberikan sebuah uang kompensasi sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang sama antara pekerja perjanjian (PKWT) dan pekerja perjanjian (PKWTT). Bagi sisi pengusaha atau perusahaan adanya pengaturan pemberian uang kompensasi ini tentu menambah pengeluaran dan ongkos perusahaan atau pengusaha akan tetapi berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pengusaha atau perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan sebuah uang kompensasi pekerja atau buruh Perjanjian PKWT tersebut.

Pada saat berakhirnya jangka waktu pekerja yang statusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pengusaha atau perusahaan memiliki sebuah kewajiban untuk melaksanakan pembayaran uang kompensasi yang dimana untuk pekerja atau buruh yang statusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Diberikannya sebuah uang kompensasi kepada pekerja atau buruh perjanjian PKWT yang telah memiliki masa kerja minimal 1 bulan secara terus menerus. Berdasarkan ketentuan peraturan yang berlaku perusahaan dalam pembayaran uang kompensasi memiliki 2 (dua) tahap yaitu sebagai berikut:

1. Tahap pertama, uang kompensasi diberikan pada saat pekerja atau buruh yang masa kerja dari Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) berakhir jangka waktu sebelum adanya perpanjangan yang di tentukan kedua belah pihak yakni antara perusahaan dan pekerja atau buruh.
2. Tahap kedua, sebuah uang kompensasi diberikan setelah berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah perpanjangan jangka waktu perjanjian PKWT yang telah di sepakati oleh pekerja dan perusahaan berdasarkan ketentuan peraturan yang berlaku

Perjanjian kerja waktu tertentu harus didasarkan atas suatu jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu untuk memberikan pilihan kepada pengusaha, suatu bentuk perjanjian kerja yang dapat diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha tidak harus mengangkat pekerja untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya bersifat terbatas.⁸⁵

Sebelum diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Maksud dari perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak termasuk kepastian mengenai hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha. Hal ini

⁸⁵ Ngatiran, 2018, 'Tertundanya Pengangkatan Karyawan Tidak Tetap Menjadi Karyawan Tetap Pada Institut Kesenian Jakarta', *Jurnal Surya Kencana Dua*, 5.2, hal. 501-18

juga dimaksudkan agar apabila terjadi perselisihan di kemudian hari, maka perjanjian kerja yang dibuat tertulis tersebut akan dapat digunakan dalam membantu proses pembuktian.⁸⁶

Namun demikian, dalam pelaksanaannya tidak jarang ditemui perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan tanpa adanya perjanjian tertulis, perjanjian kerja dilakukan secara lisan hanya atas dasar kepercayaan. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini adalah ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena faktor kelaziman.⁸⁷ Hal ini tentu sangat berisiko, mengingat berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dibuat secara tertulis maka secara hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Artinya perjanjian tersebut menjadi tidak dibatasi waktu penyelesaiannya, dan pada saat pemutusan hubungan kerja, pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, ataupun hak-hak lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Selain daripada permasalahan tersebut, terdapat juga beberapa permasalahan lain terkait implementasi perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Indonesia sebelum Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan, diantaranya:

1. Pelanggaran mengenai jenis pekerjaan dan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu

⁸⁶ R A Aisyah Putri Permatasari, 2018, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung', *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, hal 110–26

⁸⁷ Falentino Tampongongoy, 2013, 'Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia', *Jurnal Lex Privatum*, 1.1, hal. 146–58.

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki persyaratan khusus, terutama terkait jangka waktu perjanjian dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, atau dapat diperbarui maksimal satu kali untuk waktu paling lama dua tahun.

Sedangkan untuk jenis pekerjaannya sendiri, tidak semua pekerjaan dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu, tapi hanya pekerjaan-pekerjaan tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Akan tetapi dalam implementasinya, tidak jarang perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan terhadap pekerjaan yang bersifat tetap dan waktu pelaksanaan pekerjaannya melebihi dari batas waktu yang ditentukan.

2. Perpanjangan atau pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu secara diam-diam

Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dimungkinkan untuk dilakukan perpanjangan ataupun pembaruan ketika perjanjian kerja tersebut selesai. Namun demikian, untuk perpanjangan perjanjian kerja hanya dapat dilakukan satu kali dengan jangka waktu maksimal satu

tahun, selain itu apabila akan dilakukan perpanjangan maka paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja tersebut berakhir, pengusaha wajib memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. Sedangkan apabila pengusaha ingin mengadakan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, maka pembaruan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, dan pembaruan itupun hanya boleh dilakukan satu kali dengan jangka waktu paling lama dua tahun. Apabila perpanjangan perjanjian disepakati oleh pihak pekerja dan pengusaha maka hal tersebut tidak menjadi masalah, namun jika perpanjangan perjanjian dilakukan secara diam-diam, seperti halnya hubungan kerja dipandang diadakan lagi untuk waktu paling lama satu tahun dengan syarat yang sama, maka hal ini menjadi suatu permasalahan.

Perpanjangan perjanjian mensyaratkan adanya pemberitahuan secara tertulis paling lambat tujuh hari sebelum jangka waktu perjanjian kerja yang lama berakhir, sedangkan untuk dilakukan pembaruan perjanjian kerja harus ada tenggang waktu tiga puluh hari setelah perjanjian kerja berakhir. Tidak terpenuhinya syarat-syarat tersebut membuat perjanjian kerja secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam praktik juga tidak jarang ditemui bahwa dalam hal dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja tidak pernah

diberhentikan selama tiga puluh hari setelah perjanjian kerja berakhir.⁸⁸

3. Tidak adanya kompensasi pada saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai hak berupa kompensasi setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak akan menimbulkan dampak kerugian pada pengusaha, karena pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan uang pesangon atas berakhirnya hubungan kerja tersebut.⁸⁹

Hal ini berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dimana dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sehingga dalam hal pekerja yang menjalani hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, walaupun pekerja tersebut telah lama bekerja, hal tersebut tidak akan mempengaruhi ataupun membuatnya mendapatkan kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut diatas ditemui dalam implementasi atau tataran praktik terkait perjanjian kerja waktu tertentu sebelum Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan. Setelah Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan, permasalahan mengenai kompensasi saat berakhirnya hubungan

⁸⁸ Fithriatus Shalihah, 2016, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Jurnal Selat*, 4.1, hal. 70–100.

⁸⁹ Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M. S., and Irawati, 2020, 'Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Jurnal Notarius*, 13.1, hal. 193– 208

kerja telah dijawab 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. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, diatur bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Dengan ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan selama kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional.

Namun demikian, Undang-Undang Cipta Kerja tidak menjawab persoalan terkait permasalahan mengenai perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis, pelanggaran jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, serta perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa masalah baru terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang patut untuk menjadi perhatian, permasalahan-permasalahan tersebut diantaranya:

1. Tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur mengenai jangka waktu maksimal suatu perjanjian dapat dilaksanakan, akan tetapi untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, lamanya maksimal perjanjian tersebut dapat dilaksanakan tidak ditentukan secara spesifik. Dalam peraturan pemerintah tersebut hanya diatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan dapat dilakukan dalam jangka waktu atas dasar kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian dan disesuaikan dengan lama waktu selesainya pekerjaan tersebut.

Hal ini menimbulkan pertanyaan terhadap proyek-proyek yang memakan waktu selama bertahun-tahun, dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu juga akan dilakukan untuk jangka waktu yang lama selama bertahun-tahun mengikuti lamanya penyelesaian proyek tersebut. Belum lagi, terhadap perjanjian kerja waktu tertentu jenis ini juga dimungkinkan dilakukannya perpanjangan dengan batas waktu yang tidak ditentukan pula, dengan berpatokan pada selesainya pekerjaan tersebut. Hal ini semakin menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai lama waktu maksimal yang dapat dilakukan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu jenis ini.

2. Tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis

Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak secara tertulis secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun, aturan tersebut dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hal ini menyebabkan tidak adanya konsekuensi hukum apapun apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis.

Undang-Undang Cipta Kerja hanya mewajibkan perjanjian kerja waktu tertentu untuk dibuat secara tertulis tanpa adanya sanksi/konsekuensi hukum apapun apabila kewajiban tersebut dilanggar. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya praktik-praktik pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa adanya perjanjian dalam bentuk tertulisnya, sehingga akan mengurangi kepastian hukum dan mempersulit pembuktian tentang adanya hubungan kerja waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha.

3. Tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.

Ketentuan ini kemudian tidak ditemukan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hanya saja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur mengenai perpanjangan perjanjian untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu dan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Namun demikian, peraturan pemerintah tersebut tidak memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Tidak adanya ketentuan mengenai pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan akan mengakibatkan pekerja tidak memiliki kesempatan untuk mempersiapkan mencari peluang pekerjaan lain ketika ternyata perjanjiannya tidak diperpanjang. Demikian pula sebaliknya, ketika pekerja merasa perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir, ternyata di hari terakhir pekerja tersebut baru mengetahui bahwa perjanjian kerja waktu tertentu akan diperpanjang. Hal ini mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan informasi mengenai kelanjutan pekerjaan yang sedang dijalaninya.

Terhadap permasalahan-permasalahan tersebut, sudah sepatutnya untuk menjadi perhatian pemerintah untuk dibuatkan pengaturannya. Hal ini guna memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan

kerja yang harmonis.⁹⁰



⁹⁰ Abdul Azis, Aan Handriani, and Herlina Basri, 2019, 'Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan', *Surya Kencana Satu*, 10.01, hal. 59-74

Terjadinya penurunan mutu dan kualitas jaminan terhadap hak tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah terkait dengan aturan jangka waktu PKWT.⁹¹ Dimana regulasi atau aturan tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini mengalami peralihan dari aturan sebelumnya yang ada. Sebelum dilakukan perubahan, aturan jangka waktu PKWT diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan ini memberikan maksud bahwa perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu diatur dengan waktu 2 tahun dengan perpanjangan 1 kali selama 1 tahun dan jika diakumulasikan waktunya adalah 3 (tiga) tahun.

Serta dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengatur bahwasannya perpanjangan yang boleh dilakukan oleh pengusaha kepada tenaga kerja diatur maksimal 1 kali saja yaitu selama 1 tahun. Akan tetapi, pada akhir tahun 2020 perubahan dilakukan dalam omnibus law yang diundangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ini, ketentuan mengenai jangka waktu PKWT diatur paling lama adalah 5 (lima) tahun. Dan apabila pekerjaan yang dilaksanakan ternyata masih belum mencukupi dari waktu yang disepakati maka dapat dilakukan perpanjangan dengan syarat seluruh

⁹¹ Wari Martha Kambu, 2021, 'Tinjauan Yuridis Tentang Hak Asasi Manusia Berdasarkan Pasal 28D ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945', *Lex Et Societatis*, 9.1

perpanjangannya beserta waktu kontrak pertama tidak melebihi dari 5 tahun.

Dapat diketahui bahwa aturan jangka waktu dalam Peraturan Pemerintah ini mengalami perubahan yang lebih lama dari aturan yang sebelumnya yaitu 3 (tiga) tahun. Serta juga dalam Peraturan Pemerintah ini tidak mengatur pembatasan berapa kali perpanjangan kontraknya mau 3 kali, 5 kali, 10 kali, ataupun 15 kali tetap diperbolehkan dengan catatan akumulasi perpanjangan kontrak seluruhnya dibawah 5 tahun.

Sedemikian hal serupa ini, tentunya justru akan membuat kerugian bagi tenaga kerja yang terikat ikatan pekerjaan pada status jenis pekerjaan waktu tertentu atau PKWT. Hal kerugiannya adalah terletak pada masa kerja waktunya yang lebih lama dan tidak adanya jaminan karyawan kontrak untuk mendapat jaminan pekerjaan yang secara menetap (karyawan tetap). Sebab dalam praktik dilapangan sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sewenang-wenang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ketika karyawan tersebut akan menyelesaikan masa waktunya.

Serta tidak adanya pembatasan mengenai berapa kali perpanjangan kontrak yang boleh dilakukan akan memberikan celah bagi pihak perusahaan untuk memperlakukan yang seenaknya kepada tenaga kerja. Karena jika dilihat dari wewenang atau wilayah kekuasaannya, maka seorang pengusaha yang memiliki kekuasaan atau wewenang yang lebih besar dan luas daripada tenaga kerja. Sehingga dalam hal ini, seorang tenaga kerja terlepas dari suka atau tidak tetap akan patuh dan tunduk kepada atasannya (pengusaha) guna mencukupi kesejahteraan dan kelayakan kebutuhan

hidupnya.

Selain itu, berkaitan dengan hak asasi manusia memberikan indikasi dalam materi muatan yang memiliki banyak relasi serta keterkaitannya dalam pandangan pada proses dan substansi terbentuknya *omnibus law*. Banyak hal yang krusial dalam substansi Undang-Undang Cipta Kerja yang jika ditelaah lebih mendalam maka terdapat hak tenaga kerja yang terdampak dan dirugikan seperti permasalahan hubungan ketenagakerjaan, permasalahan penggunaan sumber daya alam, permasalahan lingkungan hidup, permasalahan pengalihan paksa dan hak atas keadilan.

Melihat fakta hukum diatas dapat dikatakan bahwa dengan adanya perubahan regulasi mengenai jangka waktu PKWT dari sebelum dan sesudah adanya *omnibus law*, dapat dinilai menciderai hak-hak tenaga kerja khususnya terkait dengan jaminan mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebagaimana yang kita ketahui bahwasannya UUD sebagai konstitusi tertinggi telah memberikan jaminan khususnya setiap warga dalam mendapat kesejahteraan guna tercapainya penghidupan yang layak.

Selain permasalahan mengenai perubahan regulasi jangka waktu PKWT, sebetulnya masih banyak pasal bermasalah dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasca *Omnibus Law* yang mengindikasikan menciderai hak-hak tenaga kerja sebagai berikut:

Pasal	Pengaturan	Hal Yang Dirugikan
Pasal 81	Mengubah ketentuan jangka waktu PKWT yaitu 2 tahun dengan perpanjangan 1 kali selama tahun berubah menjadi 5 tahun beserta perpanjangannya tanpa membatasi periode perpanjangan.	Pengubahan pasal ini jelas akan merugikan bagi tenaga kerja kontrak dalam mendapat jaminan pekerjaan tetap guna mencukupi kebutuhan hidupnya yang layak. Sebab masa waktunya yang lebih lama dari aturan sebelumnya serta tidak adanya pembatasan berapa kali maksimal seorang pengusaha untuk melakukan perpanjangan kontrak kepada karyawannya.
	Terkait dengan ketentuan cuti dan hak istirahat, dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih memberikan perlindungan, akan tetapi berbeda halnya dalam omnibus law dimana perusahaan mempunyai hak dalam memberikan persetujuan atas cuti panjang tenaga kerja setelah bekerja selama 6 tahun dan itu sudah bukan lagi menjadi hak normatif bagi tenaga kerja.	Hal yang dirugikan terkait hal ini adalah pada akseptabilitas dan mutu dari tenaga kerja
	Mengenai aturan Pengupahan, dalam hal pengupahan dirasa kurang melindungi tenaga kerja. Sehingga menimbulkan hambatan ketika akan dilakukan penetapan. Faktor perbedaan kondisi antar daerah lah yang menjadikan hal itu dapat terjadi sehingga hal ini akan terjadi disparitas mengenai upah seorang tenaga kerja.	Hal kerugian seorang tenaga kerja dalam hal ini adalah pada terancamnya kondisi kerja layak, keadilan, dan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang berkaitan dengan upah
	Mengenai putusnya ikatan perjanjian kerja. mengenai hal ini dalam Undang - Undang Cipta Kerja lebih memudahkan	Hal yang dirugikan terkait hal ini adalah pada subordinasi buruh dan kemudahan dalam

<p>seorang pengusaha untuk melakukan PHK kepada karyawannya dibanding dengan Undang - Undang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan karena sudah tidak berlakunya Pasal 151 ayat (2) yang menjelaskan jika terjadi PHK maka harus dimusyawarahkan bersama dengan serikat pekerja. Selain itu, dalam pasal lainnya yaitu Pasal 155 menjelaskan jika terjadi pemutusan ikatan pekerjaan maka harus terlebih dahulu untuk mendapat penetapan dari lembaga perselisihan. Selain itu, peniadaan ketentuan dalam Pasal 161 terkait dengan tata cara sebelum dilakukannya pemutusan hubungan pekerjaan yaitu dengan memberikan surat peringatan terlebih dahulu</p>	<p>proses PHK oleh perusahaan sehingga hal ini akan mengancam pada kesejahteraan dan kebutuhan hidup yang layak dalam hal mendapat jaminan pekerjaan tetap.</p>
---	---

Melihat tabel diatas dapat diketahui bahwasannya banyak aturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang sebetulnya justru akan menimbulkan kerugian bagi hak-hak tenaga kerja. Timboel Siregar selaku Sekretaris Jenderal Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) menuturkan bahwa dalam hal upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja mengalami kontra produktif pasca adanya Undan-Undang Cipta Kerja dibandingkan dengan aturan sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dulu.⁹² Hal tersebut terbukti dengan adanya alih-alih negara menciptakan lapangan pekerjaan yang baru bagi 3 juta angkatan kerja akan tetapi hal tersebut

⁹² Timbul Siregar, 2020, 'Diskusi Omnibus Law Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan', *Komnas HAM*,

ikatan pekerjaan justru menjadi tidak kondusif. Sebab sudah tidak berlakunya aturan mengenai prosedur pemberhentian hubungan pekerjaan yakni terkait keharusan dalam pemberian surat peringatan bagi tenaga kerja.

Pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak lagi dikenal. Yang dikenal hanyalah perpanjangan PKWT. PKWT adalah perjanjian kerja yang ditujukan untuk pekerjaan tertentu yang diperkirakan akan selesai dalam jangka waktu tertentu. PKWT cocok untuk pekerjaan sementara atau masa percobaan.

Peraturan PKWT pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

1. Perpanjangan PKWT

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu dapat diperpanjang maksimal 5 tahun. PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat diperpanjang sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

2. Pencatatan PKWT

Pengusaha harus mencatat PKWT secara daring paling lama 3 hari kerja sejak penandatanganan PKWT pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

3. Kompensasi

Perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada pekerja yang statusnya PKWT berakhir. Jika perusahaan tidak memenuhi kewajibannya,

maka dapat dikenakan sanksi administratif.

4. Ganti rugi

Jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka pihak lainnya wajib membayar ganti rugi kepada pekerja.

Masyarakat sebagai subyek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja. Pengusaha dalam hal ini adalah Notaris dan pekerja menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam eksistensinya di bidang ketenagakerjaan. Berikut adalah gambaran Kultur Hukum atau Budaya Hukum Masyarakat, dalam hal ini antara Notaris dan pekerja.⁹³

1. Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak mengikuti proses dan prosedur pembuatan kontrak kerja sesuai yang di amanatkan oleh KUHPerduta dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti melakukan perundingan mengenai isi kontrak (klausula) mengenai apa yang akan diperjanjikan sehingga tercapainya asas kebebasan berkontrak bagi para pihak serta tercapainya nilai keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum bagi para pihak.
2. Ketidaktahuan dan ketidakpahaman salah satu atau kedua belah pihak pada peraturan perundang-undangan mengenai hukum perjanjian, khususnya mengenai ketenagakerjaan. Seperti dalam hal mengitung hak-hak mereka

⁹³ Asrilia Bayi Saka Putri, Gunarto, 2017, Perlindungan Hukum Karyawan Notaris Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), *Jurnal Akta*, Vol. 4 No. 4, Unissula, hal. 539, <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/akta/article/view/2495/1859>

sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga pada saat upaya penandatanganan sebagai tanda sepakat dan mengikat bagi pihak masing-masing serta menjadi Undang-Undang bagi para pihak yang mengikatkan diri menjadi tidak cacat hukum.

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.

Ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja (*omnibuslaw*) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. Undang-Undang Cipta kerja merupakan sebuah produk hukum yang dijadikan dalam satu isu besar ekonomi dan investasi,

dalam hal ini kluster ketenagakerjaan Undang-Undang Cipta Kerja justru abai terhadap filosofi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang digantikannya. Ditambah lagi dengan disahkannya PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menimbulkan polemik baru dalam ketenagakerjaan di Indonesia yang semakin abai terhadap filosofi Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Implementasi Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja masih menghadapi beberapa tantangan, seperti: aturan yang belum jelas, pelaksanaan yang terburu-buru, kebebasan menentukan jangka waktu perjanjian kerja, aturan kompensasi yang belum sepenuhnya memberikan manfaat bagi pekerja.

Secara yuridis kedudukan antara Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan seimbang, tetapi secara sosial dan ekonomi kedudukan Pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan Pekerja. Berkenaan dengan hal tersebut maka dalam rangka keseimbangan para pihak peranan Pemerintah diperlukan agar tidak terjadi eksploitasi Pengusaha terhadap Pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 telah merubah beberapa ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Menurut penulis, **Implementasi Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dianalisa menggunakan teori perlindungan hukum bahwa** pemenuhan kebutuhan atas pekerja/buruh merupakan suatu hal yang essensial. Artinya semua hal harus dilakukan oleh pengusaha untuk meningkatkan motivasi

pekerja/buruh dengan menjamin keamanan, dan pengaturan kondisi kerja secara baik. Perlindungan terhadap pekerja/buruh ”dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomimelalui norma yang berlaku dalam perusahaan.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis uraikan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja bahwa pemberian uang kompensasi pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang memiliki masa kerja paling sedikitnya 1 (satu) bulan terus menerus. Para pekerja/ buruh sudah seharusnya sama-sama berhak atas uang kompensasi tanpa berwujud diskriminasi hal ini sesuai yang diamankan oleh Undang-Undang 1945 Pasal 28I ayat (2) dan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perhitungan jumlah dan besaran dana kompensasi yang dapat diberikan telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Implementasi Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja masih menghadapi beberapa tantangan, seperti: aturan yang belum jelas, pelaksanaan yang terburu-buru, kebebasan menentukan jangka waktu perjanjian kerja, aturan kompensasi yang belum sepenuhnya memberikan manfaat bagi pekerja.

Secara

yuridis



kedudukan antara Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan seimbang, tetapi secara sosial dan ekonomi kedudukan Pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan Pekerja. Berkenaan dengan hal tersebut maka dalam rangka keseimbangan para pihak peranan Pemerintah diperlukan agar tidak terjadi eksploitasi Pengusaha terhadap Pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 telah merubah beberapa ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

B. Saran

1. Perusahaan alangkah baiknya untuk cepat tanggap dalam mengimplementasikan peraturan-peraturan tersebut selain karena peraturan tersebut memang harus ditaati serta dijalankan, tetapi juga dapat melanggar hak-hak karyawan PKWT yang bekerja.
2. Sebelum melakukan perubahan regulasi Pemerintah perlu melakukan kajian terhadap perubahan tersebut, apakah perubahan itu berdampak baik atau tidak bagi para pekerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A. Santoso, P. (2022), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.
- Abi Bakar Imam Taqiyuddin bin Muhammad al-Khusainy, tanpa tahun, *Kifayatu al-Akhyar fi jalla Ghoyatu al-Ikhtisar*, Juz I, Semarang, Thoha Putra
- Agustino Leo, (2012), *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*, Bandung, Alfabeta
- Asriwijayanti, (2013), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Asshiddiqie Jimly, (2020), *Omnibus Law dan penerapannya di Indonesia*, Jakarta, Konstitusi Press,.
- Balily Mahmud Muhammad, tanpa tahun, *Etika Kerja; Studi Kajian Konsep Perekonomian Menurut al-Qur'an dan As-Sunnah*, Jakarta, Bulan Bintang,
- Djoyohadikusumo Sumitro, (1959), *Ekonomi Umum*, Jakarta, Pembangunan,
- Fajar Mukti dan Yulianto Achmad, (2010), *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Farida Ike. (2019), *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta, Sinar Grafika
- H. Sendjun Manulang, (2001), *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Asdi Mahasatya
- Halim A. Ridlwan, (1985), *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Hartatik, I. P. (2014), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta, Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

- Hosen Ibrahim, (1996), *“Fungsi Hukum Islam dalam Kehidupan Umat Manusia” dalam Dimensi Hukum Islam dalam Sistem Hukum Nasional*, Jakarta, Gema Insani,
- HS Salim, (2010), *Hukum Kontrak*, cet. 7, Jakarta, Sinar Grafika
- Indiarsoro R. dan Mj. Saptemo, (1996), *Hukum Perburuhan :Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Surabaya, Karunia
- Khakim Abdul, (2007), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti
- Khakim Abdul, (2009), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti
- Maimun, (2004), *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Pramita
- Maimun, (2007), *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita
- Marzuki Peter Mahmud, (2008), *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana
- _____, (2010), *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana
- Mello, Jeffrey A. (2006). *Strategic Human Resource Management*. South Western: Thomson
- Muhammad Abdul Kadir, (2006), *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung, Cetakan III, CitraAditua Bakti
- Munadi Muhammad dan Barnawi. (2011), *Kebijakan Publik Di Bidang Pendidikan.:* Jogjakarta, Ar-ruz.
- Nasution Bahder Johan, (2008), *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju
- Nazir Muhammad, (1988), *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Nurahcmad Much., (2007), *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*, Jakarta, Visimedia
- P. Santoso, A. (2022). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.

- S. R. Joni Bambang, (2013), *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia,
- Salim Abdul Muim, (1989), *Konsepsi Kekuatan Politik dalam Islam*, Jakarta, UIN Jakarta
- Salim Agus, (2006), *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, Yogyakarta, Tiara Wacana
- Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pusaka Setia,
- Sirait, Justin t. (2006). *Memahami Aspek – Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta, Grasindo,
- Siregar Timbul, (2020), ‘Diskusi Omnibus Law Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan’, *Komnas HAM*,
- Soekanto Soerjono, (2007), *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia, UI Press
- _____, (2010), *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press,
- Soeroso. (2011), *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika,
- Subagyo P. Joko, (1997), *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta
- Suratman. (2022). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, Cetakan Ke-2. RajaGrafindo Persada,
- Sutjipto Hady, (2003), “*Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan*”, dalam *Jurnal Mimbar*, Vol. XIX No. 4. hal. 429-430
- Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Triton, P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta, Oryza
- Wijayanti Asri, (2009), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya, Sinar Grafika
- Winarno Budi, (2012), *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*, Yogyakarta, CAPS

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta, Raja Grafindo Persada

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Salinan Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

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

C. Jurnal Karya Tulis Ilmiah

Afifah Wiwik, (2018), 'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', *Jurnal Hukum* Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, 14,

Azis Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri, (2019), 'Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan', *Surya Kencana Satu*, 10.01,

D.P. Lestari, (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis* Vol.3 No 5

Febrianti, L. (2021). Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol 6 Special Issue No 1.

- G. S. Kambey, (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum* Vol.IX/No.6/Mei/2021
- Harahap Fauzi Ridwan, Yasmin Lubis, and Marzuki, (2023), “Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Tenaga Administrasi Perkantoran Berdasarkan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Ilmiah Metadata* 26, no. 2, <https://doi.org/https://doi.org/10.47652/metadata.v5i1.327>.
- Indrawati Chrys Wahyu dan Sukarmi, (2017), Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja Outsourcing Waktu Tertentu (Studi Di Bank Jateng), *Jurnal Akta*, Vol. 4 No. 3, hal. 318, <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/akta/article/view/1803/1352>
- Ismail Najmi and Moch. Zainuddin, (2018), ‘Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan’, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3, hal. 166–82 .
- Istijab, (2022). “Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Di Perusahaan (Sebuah Studi Pasal 5 Permennaker Ri Nomor 28 Tahun 2014).” Yurijaya: *Jurnal Ilmiah Hukum* 4 (1).
- Julianti Lis, (2015), “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia,” *Jurnal Advokasi* 5, no. 1, hal. 14–29
- Kambu Wari Martha, (2021), ‘Tinjauan Yuridis Tentang Hak Asasi Manusia Berdasarkan Pasal 28D ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945’, *Lex Et Societatis*, 9.1
- Kusuma Ahmad Jaya, Edith Ratna M. S., and Irawati, (2020), ‘Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan’, *Jurnal Notarius*, 13.1, hal. 193– 208
- M. Zubi, (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*)., *Jurnal Ilmiah Metadata* Vol 3 No 3, 1187
- Maesa, Dinda Ayu Sahari. (2020). “Perjanjian Pemegang Paten Atas Invensi Yang Dihasilkan Oleh Inventor Dalam Hubungan Kerja.” Google Scholar
- Maryono. (2023). Analisis Yuridis Pemebrian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasrkan UUD Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Indonesia* : Volume 2 Nomor 1.



- Ngatiran, (2018), 'Tertundanya Pengangkatan Karyawan Tidak Tetap Menjadi Karyawan Tetap Pada Institut Kesenian Jakarta', *Jurnal Surya Kencana Dua*, 5.2
- O.I. Khair, (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum* Vol 3 No 2,
- Permatasari R A Aisyah Putri, (2018), 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung', *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, hal 110–26
- Pratiwi, Nadia Putri. (2022). "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan." Universitas Islam Riau. Google Scholar
- Purnama Nandang, (2021), Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *PAJOUL (Pakuan Justice Journal Of Law)*, Vol.02 No. 01 Hal.3
- Putra Dony Setiawan, (2019), 'Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Sebagai Perseroan Terbatas Dalam Kasus Jual Beli Manusia', *Jurnal Hukum Magnum Opus*,
- Putri Asrilia Bayi Saka, Gunarto, (2017), Perlindungan Hukum Karyawan Notaris Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), *Jurnal Akta*, Vol. 4 No. 4, Unissula, hal. 539, <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/akta/article/view/2495/1859>
- Rizal Fitra, H. M. (2021). Filantropi Islam Solusi Atas Masalah Kemiskinan Akibat Pandemi COVID-19. Al-Manhaj : *Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*
- S. Kambey, G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum* Vol.IX/No.6/Mei/2021.
- Sancoko Aan Ahmad, (2018), "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila," *Jurnal USM Law Review* 2, no. 1, hal. 141–57, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>
- Santoso, HA. (2021), Perspektif Keadilan Hukum Teori Gustav Radbruch

dalam Putusan PKPU “PTB”, dalam *Jatiswara*, 36 (3),

Shalihah Fithriatus, (2016), ‘Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia’, *Jurnal Selat*, 4.1, hal. 70–100.

Sugiarta I Nengah and Maryanto, (2019), Legal Protection For Labor Contract In PT. Nawakara Perkasa Nusantara, *Jurnal Daulat Hukum* Volume 2 Issue 3, Unissula, hal. 337, <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/5637/3387>

Susilo and Andi Darma, (2014), “Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012,” *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 26, no. 2, hal 248–59, <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jmh.16041>.

Tampongangoy Falentino, (2013), ‘Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia’, *Jurnal Lex Privatum*, 1.1,

Tapan Ivena A. K., (2019), ‘Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’, *Lex Privatum*, 7.2,

Walian Armansyah, (2013), “Konsep Tenaga Kerja dalam Islam” dalam *Jurnal An-Nisa* Vol. 8. No. 1

Zubi, M. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus Law*),. *Jurnal Ilmiah Metadata* Vol 3 No 3

Zulkifli, (2018), “Tuntutan Keadilan dalam Hukum Islam” dalam *Jurnal Ilmiah Syariah* Vol. 17, No. 2

D. Internet

Pratama, (2021), Pengaruh Regulasi Omnibus Law Cipta Kerja terhadap Pekerja Kontrak. Retrieved from Kumparan: <https://kumparan.com/felix-pratama/pengaruh-regulasi-omnibuslaw-cipta-kerja-terhadap-pekerja-kontrak-1w94uk2xzKj>

<https://www.humanica.com/id/pkwt-adalah/>, diunduh pada tanggal 25 Agustus 2024, pukul 18.05 wib