

Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Nuri Hidayati*, Redyana Lutfianidha, Rinda Atika Dewi

Fakultas Hukum, Universitas Bakti Indonesia Banyuwangi, Indonesia

nurihidayati2994@gmail.com*, lutfianidhar8@gmail.com,

rindaatikadewi@gmail.com

Abstrak. Tujuan penulisan artikel ini pekerja yang menjalani hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki hak untuk menerima uang kompensasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Metode penelitian yang digunakan yuridis-normatif yaitu penelitian hukum dengan menelaah peraturan undang-undang dan studi kepustakaan (bahan sekunder). PKWT adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu menjadi pilihan perusahaan saat merekrut pekerja. Motif di balik pilihan ini keinginan pengusaha meraih keuntungan besar dengan modal kecil. Namun, sejak diberlakukan tentang ketentuan PKWT dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjadi berbeda. Bahwa pekerja sistem PKWT yang masa kontraknya telah berakhir berhak menerima uang kompensasi dari Perusahaan yang telah diatur dalam Pasal 15. Jika uang kompensasi tersebut tidak diberikan maka perusahaan (pengusaha) akan mendapatkan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha sesuai ketentuan Pasal 61 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata Kunci: Uang Kompensasi, Hubungan Kerja, PKWT

Abstract. *The purpose of writing this article is that workers who are in an employment relationship based on a Specific Time Work Agreement (PKWT) have the right to receive compensation money in accordance with statutory provisions. The research method used is juridical-normative, namely legal research by examining statutory regulations and literature study (secondary material). PKWT is an agreement between workers and employers to enter into an employment*

relationship for a certain period of time at the company's choice when recruiting workers. The motive behind this choice is the entrepreneur's desire to achieve large profits with small capital. However, since the implementation of the PKWT provisions in the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 35 of 2021 concerning Specific Time Work Agreements (PKWT), Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations has become different. That PKWT system workers whose contract period has ended are entitled to receive compensation money from the Company as regulated in Article 15. If the compensation money is not given then the company (entrepreneur) will receive administrative sanctions in the form of a written warning, restrictions on business activities, partial or complete temporary suspension production equipment, and freezing business activities in accordance with the provisions of Article 61 of the Republic of Indonesia Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Specific Time Work Agreements (PKWT), Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations.

Keywords: *Compensation Money, Working Relationship, PKWT*

PENDAHULUAN

Indonesia dikenal memiliki berbagai aturan-aturan hukum yang diterapkan, salah satu diantaranya tentang aturan hukum ketenagakerjaan. Bahwa tenaga kerja di Indonesia diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menjadi dasar mengatur segala hal yang berhubungan dengan pekerja/buruh, karyawan pada saat sebelum, selama, dan sesudah kerja. Lebih lanjut, pekerja banyak memiliki posisi tawar rendah dengan industri (pengusaha). Posisi tawar yang dialami mencakup sistem perjanjian kerja yang cenderung merugikan. Pelaksanaan sistem hubungan kerja yang ditawarkan seringkali menyimpang dan tidak sesuai dari ketentuan perundang-undangan.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha (pihak pemberi kerja) dengan pekerja atau yang hendak melakukan pekerjaan. Dalam perjanjian kerja memuat mengenai ketentuan-ketentuan terkait persyaratan kerja, hak dan kewajiban para pihak diatur secara spesifik berdasarkan kesepakatan yang dibuat secara tertulis dan lisan. Bentuk dari perjanjian kerja dijelaskan dalam Pasal 51

dan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

Pasal 51

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku¹

Pasal 52 Ayat (1)

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.²

Berdasarkan pemaparan konkrit diatas, terdapat beberapa jenis perjanjian kerja yang diikat salah satu yang diterapkan industri ialah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dinyatakan bahwa yang dimaksud PKWT adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.³

PKWT dilaksanakan untuk melindungi hak-hak pekerja agar dapatnya memperoleh upah (penghasilan) guna pemenuhan kebutuhan hidup, menikmati kesejahteraan dan menjamin kepastian serta kedudukan hukum pekerja. Pada faktanya, PKWT yang dilaksanakan perusahaan memiliki ketidaksesuaian cenderung menyimpang dengan regulasi yang diberlakukan seperti tidak

¹ Bunyi Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² Bunyi Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³ Presiden Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja [Government Regulation Number 35 of 2021 Concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, W,]" *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021*, no. 086142 (2021): 42, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/Peraturan-Pemerintah-no-35-tahun-2021>.

memberikan kompensasi kepada pekerja dengan status hubungan kerja PKWT yang sering diabaikan oleh pengusaha. Bentuk kompensasi sepatutnya diberikan oleh pengusaha berupa: tunjangan, insentif, atau upah. Beberapa bentuk kompensasi tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan pekerja kepada perusahaan.

Fenomena di lapangan, pengaturan pemberian uang kompensasi pekerja sistem PKWT masih memiliki problem yang menimbulkan polemik penanganan secara litigasi dan nonlitigasi.⁴ Problem ini akibat ketidaktahuan dan awam aturan (dasar hukum) pemberian uang kompensasi pekerja sistem PKWT tidak pernah diberikan oleh pengusaha. Ketika menelaah secara definitif PKWT menganggap sebagai pekerjaan *part time* yang diperuntukkan bagi seorang karyawan tidak tetap. Dalam perbincangan sehari-hari, jenis perjanjian ini biasa disebut sebagai karyawan kontrak dan pekerja lepas (*freelancer*) dengan durasi kerja tertentu sehingga hak dan kewajiban yang diperoleh berbeda dengan karyawan tetap atau disebut Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Padahal secara keseluruhan kedua jenis perjanjian berkontribusi kepada Perusahaan. Berdasar persepsi ini banyak pekerja menganggap kedudukan hak kewajiban pekerja sistem PKWT tidak setara, condong diam awam pengetahuan tentang dapat tidaknya menerima uang kompensasi dari perusahaan.

Terdapat banyak perusahaan yang cenderung memilih untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai bentuk perjanjian kerja dengan karyawan. Motivasi di balik pilihan ini sering kali melibatkan keinginan pengusaha untuk meraih keuntungan besar dengan modal kecil. Dengan memanfaatkan PKWT sebagai landasan dalam hubungan kerja, para pengusaha dapat menghindari kewajiban memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak pada saat berakhirnya hubungan kerja. Berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), mengharuskan pengusaha membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang pisah, tergantung pada alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diberlakukan terhadap pekerja.

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2006), Hlm.3

Sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Salah satu perubahan tersebut adalah kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak pekerja/buruh yang hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT. Tujuan dari perubahan ini adalah untuk memberikan perlindungan lebih lanjut kepada karyawan yang bekerja dengan PKWT, sehingga karyawan tidak dirugikan ketika hubungan kerjanya berakhir.

Berdasarkan latarbelakang diatas, penulis menganalisis ketentuan judul artikel; Pengaturan Pemberian Kompensasi Bagi Pekerja dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yuridis-normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder.⁵ Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah bahan-bahan hukum primer seperti: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan bahan hukum sekunder yang berasal dari publikasi resmi tentang hukum seperti buku-buku hukum, jurnal-jurnal, dan website.⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Pemberian Kompensasi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 13.

⁶ Ishaq, *Metode Penelitian Hukum, Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, vol. 6 (Bandung: Alfabeta, 2016).

Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja terjadi melalui adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dijalankan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu atau tanpa batasan waktu. Ketentuan pelaksanaan PKWT sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan diatur juga dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Namun setelah diundangkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, aturan PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang diundangkan dan disahkan pada Februari 2021.

Beberapa pembaharuan aturan PKWT yang diubah tentang kewajiban perusahaan memberikan uang kompensasi kepada pekerja sesuai ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi:⁷

Pasal 15

- (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) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus

⁷ Suatu Analisis Tentang Perbandingan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.⁸

Berdasarkan dasar hukum yang telah dipaparkan diatas, bagi pekerja dengan status PKWT berhak memperoleh uang kompensasi dari perusahaan sesuai amanat undang-undang sebagai penyetaraan hak kewajiban atas hubungan kerja yang terjalin. Korelasi ini mengharuskan perusahaan untuk mengikuti aturan atas tunjangan yang patut diterima pekerja sistem PKWT. Kewajiban ini selaras dengan amanat undang-undang sebagai berikut:

- a. Kewajiban Pengusaha untuk memberikan kompensasi bagi pekerja dengan hubungan kerja sistem PKWT

Pada aturan sebelumnya, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak diatur ketentuan atas pemberian kompensasi pekerja sistem PKWT, karyawan dengan status PKWT tidak berhak mendapatkan kompensasi ketika masa kerja berakhir. Namun, perubahan signifikan terjadi melalui Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan bahwa pengusaha diwajibkan memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang menjalin hubungan kerja berdasarkan PKWT pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi ini diberikan kepada pekerja yang telah berkontribusi sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan secara terus menerus. Apabila PKWT diperpanjang, pembayaran uang kompensasi dilakukan saat jangka waktu PKWT selesai sebelum perpanjangan. Selanjutnya, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan PKWT

⁸ Bunyi Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

berakhir atau selesai. Ditekankan bahwa aturan ini tidak berlaku untuk Tenaga Kerja Asing (TKA) yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Penegasan ini penting untuk memahami bahwa kebijakan tersebut bersifat spesifik terhadap pekerja lokal (khusus WNI).

Pengaturan Pemberian Kompensasi Pekerja Sistem PKWT

Pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang pemberian uang kompensasi setelah berakhirnya PKWT.⁹ Namun saat ini telah diatur pengaturan pemberian uang kompensasi kepada pekerja dengan sistem PKWT menyebutkan bahwa ketika PKWT berakhir maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sesuai masa kerja pekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹⁰ Pengaturan besaran pemberian uang kompensasi sesuai amanat Pasal 16 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang masa kerjanya paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Besaran uang kompensasi untuk pekerja/buruh pada usah mikro dan uaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 16

- (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
 - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah};$$

⁹ Radika Cahyadi, Radika K Cahyadi, “Ketentuan Uang Kompensasi PKWT Sesuai UNDANG-UNDANG Cipta Kerja Terbaru,” 2021, <https://www.gadjian.com/blog/2021/12/31/ketentuan-uang-kompensasi-pkwt-Undang-Undang-cipta-kerja/>.

¹⁰ UNDANG-UNDANG6/2023 et al., “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,” *Negara Republik Indonesia*, no. 176733 (2023).

- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 (\text{satu})\text{bulan upah}$;
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap
 - (3) Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan
 - (4) Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok
 - (5) 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
 - (6) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh

Contoh perhitungan kompensasi PKWT yang dimulai sesudah Undang-Undang Cipta Kerja berlaku:

Seorang Pekerja memiliki PKWT selama 2 tahun dengan Upah sebesar Rp 4.000.000 per bulan dengan periode 1 Januari 2022 - 31 Desember 2023.

1. PKWT berakhir sesuai jangka waktu, pada tanggal 31 Desember 2022

$$\frac{24}{12} \times Rp\ 6.000.000,00 = Rp\ 12.000.000,00$$

2. PKWT diperpanjang selama 1 tahun, dengan tanggal akhir baru 31 Desember 2024

- a. Pada tanggal 31 Desember 2023, Pekerja berhak mendapatkan

$$\frac{24}{12} \times Rp\ 6.000.000,00 = Rp\ 12.000.000,00$$

- b. Pada tanggal 31 Desember 2024, Pekerja berhak mendapatkan

$$\frac{12}{12} \times Rp\ 6.000.000,00 = Rp\ 6.000.000,00$$

Jika Pekerja mengakhiri PKWT pada tanggal 30 Juni 2022, maka Pekerja mendapatkan

$$\frac{6}{12} \times Rp\ 6.000.000,00 = Rp\ 3.000.000,00$$

Kompensasi PKWT yang dimulai sebelum adanya Undang-Undang Cipta Kerja berlaku tetapi selesai sesudah Undang-Undang Cipta Kerja berlaku pada 2 November 2020.

Pekerja memiliki PKWT selama 2 tahun dengan upah sebesar Rp 4.000.000 per bulan dengan periode 2 Januari 2020 - 1 Januari 2022.

1. PKWT berakhir sesuai jangka waktu, pada tanggal 1 Januari 2022:

$$\frac{14}{12} \times Rp\ 6.000.000,00 = Rp\ 7.000.000,00$$

Masa kerja dihitung sejak 2 november 2020 atau sejak berlakunya UNDANG-UNDANG cipta kerja.

2. PKWT diperpanjang selama 1 tahun menjadi 1 Januari 2023

- a. Pada tanggal 1 Januari 2022, Pekerja berhak mendapatkan

$$\frac{14}{12} \times Rp\ 6.000.000,00 = Rp\ 7.000.000,00$$

- b. Pada tanggal 1 Januari 2023, Pekerja berhak mendapatkan

$$\frac{12}{12} \times Rp\ 6.000.000,00 = Rp\ 6.000.000,00$$

3. Pekerja mengakhiri PKWT pada tanggal 1 Januari 2021, maka Pekerja mendapatkan

$$\frac{2}{12} \times Rp\ 6.000.000,00 = Rp\ 1.000.000,00$$

Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh.¹¹

Selain TKA dan pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu bulan, uang kompensasi tidak diberikan kepada PKWT berakhir karena:

¹¹Cahyadi, Radika K Cahyadi, "Ketentuan Uang Kompensasi PKWT Sesuai UNDANG-UNDANG Cipta Kerja Terbaru."

1. Pekerja/buruh meninggal dunia
2. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
3. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.¹²

Sanksi Bagi Pengusaha yang Tidak Memenuhi Kewajiban Memberikan Kompensasi Kepada Pekerja Sistem PKWT

Perihal hak dan kewajiban pekerja sistem PKWT pada perusahaan sangat terjamin sejak diberlakukan peraturan pemerintah. Hal ini terlihat pada hak kewajiban perusahaan wajib merealisasikan pemberian uang kompensasi kepada pekerja, jika pengusaha tidak memberikan uang kompensasi terdapat sanksi administrasi sesuai ketentuan Pasal 61 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja terdapat 4 (empat) sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melanggar ketentuan mengenai kompenasi berupa:¹³

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (1), Pasal 17, Pasal 2L ayat (1), Pasal 22, Pasal 29 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pasal 53, dan/atau Pasal 59 dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. Teguran Tertulis;
 - b. Pembatasan kegiatan usaha;
 - c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - d. Pembekuan kegiatan usaha.

¹² Pasal 61A UNDANG-UNDANG6/2023 et al., “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

¹³ Republik Indonesia, “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja [Government Regulation Number 35 of 2021 Concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, W.”

Sanksi administratif diatas dikenakan secara bertahap, teguran tertulis merupakan peringatan yang diberikan secara tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Sedangkan pembatasan kegiatan usaha dapat meliputi:

- a. Pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
- b. Penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi. Kemudian penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu. Dan yang terakhir yaitu pembekuan kegiatan usaha berupa tindakan untuk menghentikan seluruh proses produksi dan/atau jasa pada perusahaan dalam waktu tertentu.

Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Cipta kerja menyatakan bahwa Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuanketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal t4 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2),, Pasal 42 ayat (II, Pasal 47 ayat (1), Pasal61A, Pasal 66 ayat (4), Pasal 87, Pasal 92, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), atau Pasal 160 ayat (1) atau ayat (21 Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Dalam hal ini berarti bahwa pemerintah pusat atau pemerintah daerah dapat mengenakan sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran, salah satunya pelanggaran pada pasal 61A Undang-undang Nomor 6 tahun 2023.

Perusahaan memiliki kewajiban mutlak untuk membayar kompensasi, bahkan jika dalam perjanjiannya atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)-nya tidak ada ketentuan yang menyebutkan mengenai kewajiban membayar kompensasi. Penting untuk dicatat bahwa dasar kewajiban ini bukanlah semata-mata perjanjian antara pihak-pihak terkait, melainkan bersumber dari Peraturan Pemerintah dan perundang-undangan yang berlaku. Dalam konteks ini, apabila terdapat perusahaan yang tidak memberikan kompensasi kepada karyawan dengan alasan atau atas dasar peraturan perusahaan, tindakan tersebut tidak dapat

dibenarkan secara hukum. sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 111 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya, perusahaan harus mematuhi ketentuan hukum yang telah ditetapkan, dan ketidakpatuhan terhadap hak kompensasi karyawan dengan mengacu pada kebijakan internal perusahaan tidak dapat menjadi dasar yang sah dalam konteks hukum. Dengan demikian, prinsip ini menegaskan perlunya ketaatan terhadap aturan yang lebih tinggi demi perlindungan hak dan keadilan bagi pekerja.¹⁴ Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas dan kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁵

KESIMPULAN

1. Bahwa pengaturan pemberian kompensasi bagi pekerja berdasar hubungan kerja sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami perubahan signifikan yaitu mewajibkan pengusaha (perusahaan) untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT sesuai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus dengan sistem pengaturan yang telah diberlakukan. Hal ini sesuai ketentuan Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Bahwa sanksi bagi pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja sistem PKWT akan dikenakan sanksi

¹⁴ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.

¹⁵ Hosiana, "Urutan Penerbitan Surat Peringatan Bagi Karyawan," 2019, https://www.hukumonline.com/klinik/a/urutan-penerbitan-surat-peringatan-bagi-karyawan-1t5d88862864df6#_ftn5 diakses pada 14 november 2023 pukul 13.11.

administratif sesuai amanat Pasal 61 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, Radika K Cahyadi, Radika. “Ketentuan Uang Kompensasi PKWT Sesuai UU Cipta Kerja Terbaru,” 2021.s
- Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo
- Hosiana. “Urutan Penerbitan Surat Peringatan Bagi Karyawan,” 2019. https://www.hukumonline.com/klinik/a/urutan-penerbitan-surat-peringatan-bagi-karyawan-lt5d88862864df6#_ftn5.
- Ishaq. *Metode Penelitian Hukum. Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Vol. 6. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Lestari, Diah Puji. “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–49. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Presiden. “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja [Government Regulation Number 35 of 2021 Concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, W.” *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021*, no. 086142 (2021): 42. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji. 2003. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- UU6/2023, UUD/1945, PPPUU2/2022, and UU11/2020. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.” *Negara Republik Indonesia*, no. 176733 (2023).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.