

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Charicia Nanda Maziza
Sinarianda Kurnia Hartantien
Universitas Bhayangkara Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jelas mengenai bagaimana perlindungan hukum yang dimiliki oleh pekerja atau buruh yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja yaitu Undang-Undang yang mengubah dan memperbarui Undang-Undang Ketenagakerjaan Sebelumnya, penelitian ini menggunakan jenis penelitian Yuridis Normatif yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji hukum positif dengan menggunakan Metode Pendekatan Masalah Statue Approach dan Comparative Approach karena dalam penelitian ini penulis melakukan perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, dengan menggunakan Pendekatan Masalah tersebut didapatkan bahwa pekerja yang terikat dengan PKWT Pasca Undang-Undang Cipta Kerja mendapatkan perlindungan hukum melalui Uang Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan apabila PWKT yang dilakukan oleh pekerja tersebut telah usai.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pekerja

Pendahuluan

Bekerja merupakan hak setiap orang baik dalam negeri maupun di luar negeri dan dalam melakukan pekerjaan tersebut setiap orang mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, dalam Hukum Negara Republik Indonesia termuat dalam salah satu Pasal Undang-Undang Dasar 1945 yakni Pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dapat dikatakan setiap pekerja dalam hubungan kerja memiliki hak-hak nya dalam menjadi seorang pekerja ataupun buruh. Di Indonesia sumber hukum yang mendasari mengenai ketenagakerjaan terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) merupakan Undang-Undang yang memperbarui Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut terdapat peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan salah satunya mengenai hubungan kerja.

Pengertian mengenai hubungan kerja dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yakni “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”¹

Dalam pelaksanaan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja tentunya terdapat suatu perikatan, agar

perikatan tersebut berjalan sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan maka dibuatlah hubungan kerja, hubungan kerja sangat penting dalam Hukum Ketenagakerjaan, karena dalam hubungan kerja tersebut lahirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.²

Ada sebuah batasan dalam hubungan kerja yang dikemukakan oleh Imam Soepomo yakni dalam suatu hubungan antara seseorang buruh dengan majikan, terdapat kedudukan dalam hubungan kerja yang menggambarkan dasar-dasar dalam hubungan kerja seperti hak serta kewajiban majikan terhadap buruh begitu juga sebaliknya.³

Menurut Tjepi F. Aloewir mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja
2. Kewajiban Pekerja
3. Kewajiban Pengusaha
4. Berakhirnya Hubungan Kerja
5. Cara penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

Dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”,⁴ tidak ada perubahan dalam pengertian hubungan kerja baik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam Undang-Undang Cipta Kerja sama-sama menyebutkan bahwa di dalam suatu hubungan kerja harus mempunyai perjanjian kerja yang di dalamnya terdapat

¹ Pemerintah Pusat, *Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan* (Jakarta, 2003).

² Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, Dan Kasus* (Malang: UB Press, 2012).

³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan*, cet 11. (Jakarta: Djambatan, 1972).

⁴ Pemerintah Pusat, *Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja* (Jakarta, 2020).

unsur-unsur seperti pekerjaan, upah, serta perintah.

Dalam Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja terdapat pengaturan mengenai kepentingan orang perseorangan ataupun antara orang perseorangan dengan pengusaha yang dimana dalam hubungan kerja tersebut dasarnya memuat mengenai suatu hak serta kewajiban dari pekerja dan pengusaha, hak serta kewajiban pekerja dan pengusaha itulah yang menjadi dibuatnya dasar kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang memuat mengenai perintah, upah, serta pekerjaan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sehingga hubungan kerja selalu berikatan dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara pemberi kerja dengan penerima kerja atau biasa disebut majikan dan buruh setelah adanya perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak dalam perjanjian kerja tersebut termuat hak serta kewajiban yang dijalankan oleh kedua belah pihak atas dasar kesepakatan kedua belah pihak juga. Dalam suatu hubungan pasti terdapat suatu perlindungan bagi pihak-pihak didalamnya terutama dalam hubungan kerja, dalam hubungan kerja perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja tanpa disertai tekanan dari pihak yang dominan kepada yang lemah.

Jika dilihat dari gambaran umum Perlindungan hukum adalah suatu atau sebuah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif. Menurut Satjito Raharjo "Perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia

(HAM) kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut".

Menurut Setiono menjabarkan perlindungan hukum sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan pengusaha yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketenteraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan,⁵ jadi setiap pekerja ataupun buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha atau pemberi kerja.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 yakni :

1. Perlindungan ekonomis yakni perlindungan tenaga kerja yang diberikan dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Pelindungan sosial yakni perlindungan yang diberikan dalam bentuk jaminan Kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yakni perlindungan yang diberikan ke tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Suatu perjanjian kerja memiliki pengaruh dalam hak dan kewajiban kedua belah pihak yang terikat yakni pihak buruh/pekerja dengan pihak pemberi kerja atau pengusaha, kedua belah pihak tersebut sama-sama memiliki kewajiban dan hak mereka masing-masing sebagai pelaku perjanjian seperti, pengusaha memiliki kewajiban terhadap pekerja untuk

⁵ Pusat, *Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan*.

memenuhi hak-hak pekerja dalam bekerja begitu juga sebaliknya pekerja juga harus memenuhi kewajibannya sebagai pekerja dalam hubungan kerja.

Dalam bahasa Belanda perjanjian kerja disebut dengan *arbeidsovereenkomst*, dapat juga diartikan dalam beberapa pengertian seperti yang terdapat pada pengaturan-pengaturan mengenai perjanjian kerja yang ditemukan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Bab VII A tentang Perjanjian Kerja, dalam buku ketiga yang mengatur mengenai perikatan Pasal 1610a KUH Perdata menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yakni buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yakni majikan dengan upah selama waktu yang tertentu” tetapi pada masa sekarang pengaturan mengenai perjanjian kerja didasarkan pada Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan).

Imam Soepomo juga menyebutkan pengertian dari perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimanah pihak kesatu yakni buruh atau pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan kerja, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Seperti yang disebutkan dalam makna Hubungan kerja dimana perjanjian kerja merupakan dasar dari hubungan kerja dan perjanjian kerja terbagi dalam dua jenis yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau biasa disingkat PKWT dan Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau juga lebih sering dikenal dalam kalangan pekerja ataupun buruh dengan sebutan PKWT adalah sebuah perjanjian yang terjadi antara buruh dan atau pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan Hubungan Kerja dengan jangka waktu yang telah ditentukan dan untuk sebuah pekerjaan yang juga

sudah ditentukan atau pekerjaan tertentu, biasanya buruh yang berada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini lebih akrab dengan sebutan pekerja kontrak ataupun karyawan kontrak pada suatu perusahaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan sebuah Perjanjian kerja dimana tidak ada batas mengenai jangka waktu kerja, pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu biasa disebut dengan pekerja tetap atau karyawan tetap, berbeda dengan karyawan kontrak dalam Perjanjian kerja Waktu Tertentu pekerja tetap mempunyai hak lebih salah satunya terdapat pada jangka waktu, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tidak ada batasan waktu kontrak kerja sedangkan dalam PKWT terdapat Jangka Waktu Kontrak.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat ataupun kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu seperti:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang bersifat sementara.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajahan.”

Dengan dasar waktu diadakannya paling lama 2 (dua) Tahun dan hanya dapat dilakukan perpanjangan 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyatakan bahwa masa kontrak hanya dapat dilakukan selama paling lama 3 Tahun yang dimana jika masa jangka waktu kontrak tersebut telah habis selama 3 Tahun maka pekerja kontrak tidak bisa dikontrak lagi atau dengan kata lain pekerja kontrak tersebut

menjadi pekerja tetap, Sedangkan dalam perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Undang-Undang Cipta Kerja tentang jangka waktu yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Istirahat dan Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 6 disebutkan bahwa “Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.” Jangka waktu masa kontrak lebih lama jika dibandingkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, selain itu juga tidak terdapat ketentuan mengenai batas masa maksimal pembaruan masa kontrak yang artinya perusahaan atau pemberi kerja dapat memanfaatkan ketentuan tersebut untuk terus menerus memperbarui kontrak tanpa mengangkat pekerja ataupun buruh tersebut menjadi karyawan tetap.

Metode Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penulis menggunakan 2 (dua) pendekatan masalah yakni pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*) karena dalam penelitian ini penulis melihat berdasarkan perundang-undangan yang berlaku dengan permasalahan penelitian dan dalam melakukan pendekatan terhadap perundang-undangan tersebut penulis juga melakukan perbandingan dengan peraturan perundang-undangan yang lama yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah melalui Penelitian Hukum Normatif, karena penelitian pada penulisan ini ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis atau bahan hukum lainnya sehingga berhubungan pada perpustakaan yang

membutuhkan data-data sekunder, dalam penelitian ini undang-undang yang digunakan adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Cipta Kerja.

Pada tipe penelitian penulisan ini memakai tipe Penelitian Yuridis Normatif karena penulis menggunakan jenis penelitian Hukum Normatif yang difokuskan untuk mengkaji penelitian Hukum Positif, tipe penelitian Yuridis Normatif dilakukan dengan mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti undang-undang, buku atau literatur yang pada penelitian ini khususnya yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Langkah-langkah yang dipilih penulis untuk menganalisis bahan-bahan hukum baik bahan hukum primer dan sekunder adalah Analisis Kualitatif, yaitu metode Analisis data dengan cara mendeskripsikan informasi yang diperoleh ke dalam bentuk kalimat yang diperinci dan jelas.

Dalam prosedur pengumpulan bahan hukum penelitian ini dikumpulkan dengan secara bertahap, seperti berawal dari sumber-sumber tertulis yang berasal dari peraturan Perundang-undangan atau tulisan-tulisan ilmiah yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian lalu setelah mendapatkan bahan-bahan yang diolah sesuai dengan keperluan penelitian dan mengelompokkannya dalam bab-bab.

Dengan menggunakan bahan hukum pada penelitian berdasarkan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

Hubungan Kerja, dan adapun bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti literatur-literatur ilmiah yang berhubungan dengan penelitian ini seperti buku, teks, jurnal hukum, pendapat para ahli, hasil penelitian para ahli dan situs-situs di internet.

Pembahasan

Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Pembangunan Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara maksimal serta masih di dalam garis manusiawi, untuk mewujudkan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional maupun pembangunan daerah demi memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan baik bagi tenaga kerjanya maupun bagi keluarga tenaga kerja atau buruh tersebut.

Demi terciptanya tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan tersebut terpenuhi maka dalam mendayagunakan serta memperdayakan tenaga kerja secara maksimal dan manusiawi tersebut berpegang pada hak dan kewajiban yang dimiliki masing-masing pihak yakni pihak buruh atau tenaga kerja dan pihak pengusaha atau pemberi kerja yang berdasarkan peraturan yang berlaku bagi kedua belah pihak tersebut. Agar Hak serta Kewajiban yang dimiliki buruh atau tenaga kerja tersebut diakui oleh pengusaha maka perlulah hak serta kewajiban tersebut dituangkan dalam kesepakatan yang berbentuk perjanjian kerja.

Perjanjian kerja menurut jenisnya terbagi menjadi 2 yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) biasanya digunakan untuk tenaga kerja kontrak sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) biasanya

digunakan oleh pekerja tetap atau karyawan perusahaan tersebut.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut undang-undang ini adalah sebuah perjanjian kerja antara perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk sebuah perjanjian tertentu, sifatnya hanya sementara tidak tetap yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat syarat-syarat dasar yang harus terpenuhi sebelum melakukan perjanjian yakni salah satunya adalah kesepakatan kedua belah pihak, syarat kerja yang diperjanjinkan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam perjanjian kerja kedua belah pihak baik dari pihak pekerja ataupun buruh membuat kesepakatan dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja dalam kesepakatan tersebut memuat mengenai hak serta kewajiban yang harus dipenuhi serta dilakukan oleh kedua belah pihak hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1), tak hanya dalam hal pembuatan, dalam hal perubahan atau penarikan suatu perjanjian kerja juga harus berdasarkan persetujuan serta kesepakatan para pihak pembuat, jadi jika hanya dari pengusaha yang melakukan perubahan perjanjian kerja maka perjanjian kerja yang diubah tersebut bukanlah perjanjian kerja yang sah.

PKWT dibuat atas dasarnya suatu pekerjaan yang jangka waktunya untuk waktu tertentu atau suatu pekerjaan tertentu yang dibuat secara tertulis, dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin jika PKWT dibuat dalam Bahasa asing maka saat terjadinya perselisihan dalam kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, PKWT yang digunakan adalah PKWT yang menggunakan Bahasa Indonesia. Jika suatu perjanjian kerja hanya dilakukan secara lisan tidak ada perjanjian yang dibuat hitam

diatas putih maka jika berdasarkan Undang-undang ini merupakan suatu PKWTT atau status pekerja tersebut berubah menjadi pekerja tetap dikarenakan tidak adanya jangka waktu secara tertulis yang mengatur dalam perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak, dan dengan begitu tenaga kerja kontrak tersebut berubah menjadi karyawan tetap dengan segala hak-haknya.⁶

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah dan memperbarui Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimuat dalam Pasal 81, ada beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dirubah maupun ditambah dalam Undang-Undang ini, ketentuan mengenai PKWT pun mengalami perubahan dan penambahan dalam undang-undang ini yaitu salah satunya peraturan turunan, jika dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan peraturan lebih lanjut terhadap PKWT diatur serta diputuskan oleh Keputusan Menteri dalam Undang-undang Cipta Kerja peraturan lebih lanjut diatur oleh Peraturan Pemerintah. Salah satunya Pengaturan jangka waktu diadakannya suatu pekerjaan atau batas selesainya suatu pekerja ditentukan dalam perjanjian kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020.

Terhadap Pengupahan

Membayar upah atau imbalan upah atau imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh dapat berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain sesuai dengan pekerjaan yang telah pekerja atau buruh kerjakan, dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan yang dimaksud dengan upah “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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan” dalam rumusan tersebut menyebutkan bahwa upah adalah hak yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut, upah bisa dalam bentuk uang atau juga dapat berbentuk imbalan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai pengupahan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang selanjutnya disebut dengan PP Nomor 36 Tahun 2021, dalam Peraturan Pemerintah tersebut menyatakan bahwa kebijakan upah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib perbedoman terhadap kebijakan Peraturan Pemerintah.

Besaran upah ditetapkan dalam perjanjian kerja, jika upah ditetapkan berdasarkan satuan hasil maka dibagi menjadi 2 yakni satuan waktu dan satuan hasil, upah yang berdasarkan satuan waktu ditetapkan perjam, harian atau bulanan, upah yang dihitung berdasarkan per jam dapat dilakukan oleh pekerja yang bekerja dengan secara paruh waktu dengan formula penghitungan berdasarkan Pasal 16 ayat (4) PP Nomor 36 Tahun 2021 sebagai berikut :

Berdasarkan Pasal 17 PP Nomor 36 Tahun 2021, upah yang ditetapkan secara harian memiliki perhitungan sebagai berikut

1. Bagi perusahaan dengan system waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima) atau

$$\text{Upah per jam} = \frac{\text{upah sebulan}}{126}$$

2. bagi perusahaan dengan system waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)

⁶ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008).

Upah yang dihitung berdasarkan satuan hasil ialah upah yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja dengan besarnya juga disepakati oleh kedua belah pihak yakni antara buruh/pekerja dengan pengusaha.

Jika upah dibayarkan secara harian oleh pengusaha maka upah sehari yang sesuai dengan perjanjian kerja tersebut dikalikan 25 bagi pekerja atau buruh yang bekerja selama 6 hari kerja dalam 1 minggu sedangkan jika pekerja bekerja selama 5 hari kerja dalam 1 minggu maka upah tersebut dikalikan 21. Pengusaha juga dapat memberikan upah yang dihitung berdasarkan satuan hasil yang jika dihitung upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 bulan terakhir.

Terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Memberikan istirahat dan hari libur, pengusaha juga wajib memberikan hari libur untuk para pekerjanya dan waktu istirahat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam Undang-Undang Cipta Kerja waktu istirahat yang diberikan bagi pekerja adalah istirahat mingguan yakni 1 hari untuk 6 hari kerja sedangkan istirahat 2 hari untuk lima hari kerja dalam 1 minggu, selain waktu istirahat peraturan ini juga terdapat mengenai hari libur, hari libur ini adalah hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah, jika pekerja bekerja pada hari libur resmi yang telah ditetapkan oleh pemerintah maka pekerjaan tersebut masuk ke dalam pekerjaan lembur yang cara pemberian upahnya dihitung berdasarkan waktu kerja lembur, yang dimaksud waktu kerja lembur berdasarkan undang-undang ini ialah suatu jam kerja yang melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan yakni 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu sedangkan untuk 5 hari kerja waktu lembur jika melebihi 8 jam sehari dan 40 hari jam dalam 1 minggu.

Kewajiban perusahaan selain membayar upah dan memberikan waktu istirahat, perusahaan juga harus mengatur tempat kerja beserta alat-alat kerja dan juga memberikan suatu keterangan.

Terhadap Jangka Waktu dan Berakhirnya PKWT

Ketentuan mengenai berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu juga terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang diantaranya penyebab perjanjian kerja waktu tertentu dapat berakhir adalah:

1. Pekerja atau buruh meninggal dunia

Jika pekerja atau buruh yang terikat dengan PKWT tersebut meninggal dunia maka secara langsung perjanjian tersebut telah berakhir, tetapi tidak dengan meninggalnya pengusaha, atau beralihnya hak atas perusahaan karena dijual, diwariskan ataupun dihibahkan. Kecuali ahli waris perusahaan atau ahli waris pengusaha melakukan kesepakatan atas perundingan perjanjian dengan pekerja/buruh yang bekerja maka PKWT dapat berakhir, saat terjadinya pengalihan perusahaan akibat pengusaha meninggal dunia maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha yang baru kecuali jika sebelumnya dalam perjanjian sudah ditetapkan ketentuan-ketentuan lain.

2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Jangka waktu PKWT yang diatur dalam undang-undang ini dibuat paling lama yakni 5 tahun, jika pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja atau buruh belum usai maka dapat dilakukan perpanjangan dengan jangka waktu sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak tetapi dengan syarat bahwa perpanjangan beserta waktu PKWT tidak melebihi 5 Tahun masa kerja. Jadi jika perusahaan sudah melakukan

kesepakatan jangka waktu diadakannya PKWT selama 5 Tahun lalu pengusaha melakukan perpanjangan lagi dengan alasan pekerjaan belum usai, maka perpanjangan tersebut tidak bisa dilakukan sesuai dengan Pasal 8 PP 35 Nomor 2021 yang menyebutkan bahwa “masa kerja pekerja atau buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT”.

Agar ketentuan mengenai batas selesainya suatu pekerjaan dapat terpenuhi maka saat membuat PKWT dalam kesepakatan para pihak harus memuat ruang lingkup dan Batasan suatu pekerjaan tersebut dikatakan usai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya pekerjaan.

Jika PKWT telah selesai karena selesainya pekerjaan yang telah dikerjakan atau jika berakhirnya jangka waktu sesuai dengan perjanjian maka sesuai dengan Pasal 61A Undang-undang Cipta Kerja pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh sesuai dengan masa kerja pekerja tersebut di perusahaan yang paling sedikit bekerja selama 1 (satu) bulan secara terus menerus.

Saat PKWT diperpanjang maka uang kompensasi diberikan sebelum masa perpanjangan dilakukan sesuai dengan masa kerja PKWT sebelumnya, berdasarkan Pasal 16 PP Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan untuk besaran uang kompensasi yakni:

- a) PKWT selama lebih dari 12 bulan secara terus menerus diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah ;
- b) PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 bulan dihitung dengan formula,
- c) PKWT selama lebih dari 12 bulan, dihitung dengan rumusan sebagai berikut,

Masa Kerja x 1(satu) bulan upah

12

Masa Kerja x 1(satu) bulan upah

12

Jika perusahaan merupakan termasuk perusahaan sektor kecil atau menengah ke bawah dan perusahaan tersebut tidak mampu untuk membayar seluruh uang kompensasi yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang ini maka berdasarkan Pasal 16 ayat (6) menyebutkan bahwa besaran uang kompensasi untuk pekerja atau buruh dapat diberikan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

Upah yang dimaksud dalam rumusan tersebut merupakan upah yang terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap jika dalam upah pekerja tersebut tidak ada tunjangan tetap maka penghitungan terdiri dari upah tanpa tunjangan atau hanya terdiri dari upah pokok saja.

Selain karena berakhirnya suatu masa kerja atau selesainya masa kerja, perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir karena adanya putusan pengadilan atau putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap seperti putusan pailit pada suatu perusahaan dan juga adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Di dalam perubahan serta pembaruan Undang-Undang yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat ketentuan-ketentuan yang terasa memberatkan pekerja/buruh tetapi juga terdapat ketentuan yang memberikan perlindungan serta kepastian hukum bagi pekerja atau buruh yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang

mengubah Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat (1) yang menyebutkan mengenai berakhirnya perjanjian kerja.

Pada perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu pekerjaan atau selesainya pekerjaan maka pekerja atau buruh yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mendapatkan Uang Kompensasi yang wajib diberikan oleh perusahaan apabila PKWT telah selesai sesuai dengan ketentuan yang tertulis pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 Pasal 16, jika perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut dilakukan perpanjangan maka Uang Kompensasi wajib diberikan sebelum perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan, untuk perusahaan yang berada dalam usaha kecil atau mikro juga wajib memberikan Uang Kompensasi sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak yang dicantumkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Daftar Pustaka

- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Pusat, Pemerintah. *Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja*. Jakarta, 2020.
- . *Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan*. Jakarta, 2003.
- Santoso, Budi. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama : Teori, Cara Pembuatan, Dan Kasus*. Malang: UB Press, 2012.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan*. Cet 11. Jakarta: Djambatan, 1972.

Saran

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diadakan oleh pemberi kerja atau pengusaha dengan Pekerja atau buruh, diharapkan mencantumkan dengan jelas semua keterangan-keterangan selama hubungan kerja tersebut terjadi seperti Jangka Waktu Kerja, Waktu Kerja & Waktu Istirahat serta ketentuan-ketentuan lainnya agar tidak menimbulkan kesalahpahaman antara pekerja dengan perusahaan, Perusahaan dengan adil dalam memperlakukan pekerja yang terikat dengan PKWT sama dengan pekerja yang terikat dengan PKWTT karena pada dasarnya mereka sama-sama pekerja, Dalam hal pemberian Uang kompensasi, jika perusahaan merupakan perusahaan di sektor kecil atau mikro maka ketentuan mengenai Uang Kompensasi yang diberikan harap diberitahukan kepada pekerja/buruh dalam awal kesepakatan PKWT agar tidak menimbulkan perselisihan di akhir waktu PKWT.