

Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Di Kabupaten Brebes

Maftukhah, Nuridin, Evy Indriasari
Fakultas Hukum Universitas Pancasakti Tegal
Email: maftukhahsyams12@gmail.com

Abstrak

Hubungan kerja yang terjadi dalam outsourcing adalah karena perjanjian kerja (perjanjian kerja outsourcing), dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) asalkan memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana ditegaskan pula dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang disebut PKWT. (1) Apakah sajakah permasalahan yang di hadapi terkait implementasi upah perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan ketentuan di Kabupaten Brebes dan (2) Bagaimana hak-hak pekerja setelah berakhirnya PKWT berdasarkan UU No.11 tahun 2020 menurut ketentuan yang berlaku di Kabupaten Brebes Pendekatan Penelitian Secara umum pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian hukum normatif. Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach), yaitu menelaah peraturan yang berkaitan dengan pengaturan pengupahan terhadap pekerja serta peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan isu hukum yang di kaji. sumber data yang dibutuhkan pada penulisan ini adalah sumber data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Proses penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, masih belum sesuai dengan aturan aturan yang berlaku, dimana dalam penerapannya, bentuk perjanjian PKWT yang menurut aturan harusnya dibuat secara tertulis, hanya dibuat secara lisan. Hal ini dikarenakan kurangnya SDM di bidang ketenagakerjaan dan keinginan pengusaha itu sendiri untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut secara lisan dengan tujuan untuk mengefisiensi pengeluaran. Perusahaan yang tidak dapat melaksanakan ketentuan dalam peraturan pemerintah tmaka disegerakan melakukan musyawarah dengan Serikat Pekerja untuk mencapai kesepakatan, apabila kesepakatan tidak tercapai pengusaha yang tetap tidak dapat melaksanakan ketetapan upah minimum tersebut dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah ke dinas tenaga

Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Di Kabupaten Brebes

Maftukhah, Nuridin, Evy Indriasari

kerja. pemerintah dalam hal ini sebagai pihak yang berfungsi sebagai penengah sebaiknya bersikap tegas dengan melalui pegawai pengawas yang terus memantau pelaksanaan upah minimum dan apabila terjadi pelanggaran pemerintah harus tanggap untuk mengadakan musyawarah terdiri atas unsur pengusaha pemerintah dan buruh pekerja.

Kata Kunci : *Implementasi, Upah, Pkwt*

Abstract

The working relationship that occurs in outsourcing is due to a work agreement (outsourcing work agreement), carried out with an Unspecified Time Work Agreement (PKWTT) or a Specific Time Work Agreement (PKWT) as long as it fulfills the requirements of Article 59 Law Number 13 of 2003 as also confirmed in Article 1 point 1 of the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number Kep. 100/MEN/VI/2004 concerning Provisions for the Implementation of Specific Time Work Agreements (PKWT). The application of a specified time work agreement (PKWT) in employment relations according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower has not been carried out in accordance with applicable regulations. In manpower law, the types of work agreements are distinguished from work agreements for a certain time, namely work agreements between workers and employers to enter into work relations for a certain time or for certain jobs, which are called PKWT. (1) What are the problems faced regarding the implementation of wage work agreements for a certain time based on the provisions in Brebes Regency and (2) What are the rights of workers after the termination of the PKWT based on Law No. 11 of 2020 according to the provisions in force in Brebes Regency Research Approach In general, the approach used in writing normative legal research. In this study the research approach used is the statutory approach, which examines the regulations relating to the regulation of workers' wages and laws and regulations that are related to the legal issues being studied. The data sources needed in this writing are secondary data sources, which consist of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The process of implementing the Fixed Time Work Agreement system is still not in accordance with the applicable rules, where in its application, the form of the PKWT agreement which according to the rules should be made in writing, is only made orally. This is due to the lack of human resources in the field of employment and the employer's desire to make a specific time work agreement (PKWT) verbally with the aim of streamlining expenses. Companies that are unable to implement the provisions in government regulations will immediately hold deliberations with the Labor Union to reach an agreement. If an agreement is not reached, employers who are still unable to implement the minimum wage stipulation can submit a postponement of wage implementation to the Manpower Office. the government, in this case, as a party that functions as a mediator, should act decisively by means of supervisory staff who continue to monitor the implementation of the minimum wage and if a violation occurs, the government must be responsive to hold deliberations consisting of elements from government employers and workers.

Keywords: *Implementation, Wages, Pkwt*

Pendahuluan

Hubungan kerja yang terjadi dalam outsourcing adalah karena perjanjian kerja (perjanjian kerja outsourcing), dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) asalkan memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana ditegaskan pula dalam

Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang disebut PKWT. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap yang disebut PKWTT.

Dampak dari pengaturan PKWT ini jelas menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu. Sebab mereka tidak tahu kepastian nasibnya dalam menjalin hubungan kerja. Jika dilanjutkan setelah masa 3 tahun berakhir dengan pembaharuan perjanjian kerja, pekerja kan beruntung karena nasibnya menjadi jelas, namun jika perusahaan memutuskan hubungan kerja karena masa PKWT telah habis, pekerja akan mengalami masa-masa sulit sebelum mendapatkan pekerjaan kembali. Dalam hal ini menurut penulis tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai (Nuridin, et.al, 2022). Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun.

Ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status

Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Di Kabupaten Brebes

Maftukhah, Nuridin, Evy Indriasari

pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT. Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, apakah pekerja dirumahkan selama 30 hari untuk tidak melakukan aktifitas kerja atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktek, pekerja tidak pernah diberhentikan selama 30 hari setelah masa kerja berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun.

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. Dalam suatu hubungan kerja memuat hak dan kewajiban dari pekerja maupun pengusaha, 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. 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.

Dalam hal pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, Indonesia mengutamakan sebesar-besarnya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu, diharapkan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat menjamin kepastian hukum, keadilan, kemanfaatan, dan penegakan hukum. Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kala itu berlaku yaitu Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 mengandung masalah dalam implementasinya, akhirnya setelah melalui proses panjang Undang-Undang tersebut dicabut dan digantikan oleh Undang-Undang yang lebih relevan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Munculnya produk Undang-undang diharapkan mampu menciptakan perlindungan dan jaminan hukum kepada setiap warga negara agar hak dan kewajibannya berjalan dengan seimbang.

Implementasi dan permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu. 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 tetap untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya bersifat terbatas. Berkaitan dengan hubungan pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja sangat penting diatur mengenai upah pekerja, karena upah memiliki peranan yang sangat penting terutama karena setiap pekerja wajib untuk diberikan upah yang sesuai atau layak bagi kemanusiaan, sebagai imbalan atas kewajiban yang telah dipenuhi kepada pengusaha. Oleh karena itu, pemerintah memiliki kewajiban untuk menetapkan mengenai perlindungan upah bagi pekerja (Widyastuti, et.al, 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penulisan ini Penulis tertarik untuk membahas mengenai, Apa sajakah permasalahan yang dihadapi terkait implementasi perjanjian kerja waktu tertentu setelah diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Maka, Penulis mengangkat Judul “Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (Pkwt) Berdasarkan Uu Nomor 13 Tahun 2003.” (1) Apakah sajakah permasalahan yang di hadapi terkait implementasi upah perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan ketentuan di Kabupaten Brebes? Dan (2) Bagaimana hak-hak pekerja setelah berakhirnya PKWT berdasarkan UU No.11 tahun 2020 menurut ketentuan yang berlaku di Kabupaten Brebes?

Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Di Kabupaten Brebes

Maftukhah, Nuridin, Evy Indriasari

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian Secara umum pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian hukum normatif. Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach), yaitu menelaah peraturan yang berkaitan dengan pengaturan pengupahan terhadap pekerja serta peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan isu hukum yang di kaji (Hamzani, 2020).

Adapun sumber data yang dibutuhkan pada penulisan ini adalah sumber data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Bahan hukum primer yang digunakan adalah peraturan yang menjadi objek penelitian yaitu UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan tertulis lainnya. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian ini.

Hasil Dan Pembahasan

1. Permasalahan Yang Di Hadapi Terkait Implementasi Upah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Ketentuan Di Kabupaten Brebes

Penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Menurut , Bapak Abdul Gofar ketua Dinas Tenaga Kerja Kaubaten Brebes, yang menjadi alasan pengusaha untuk melakukan perpanjangan kontrak kerja biasanya disebabkan oleh belum atau tidak selesainya pekerjaan yang masih membutuhkan tenaga kerja. Hal ini tentu saja tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku. Namun dalam praktek pelaksanaan PKWT, perihal jangka waktu perpanjangan yang terdapat dalam undang-undang kebanyakan selalu dikesampingkan. Ini dikarenakan para pengusaha atau majikan kurang memahami tentang tata cara yang mengatur PKWT tersebut sehingga dalam perjanjian yang dibuat tidak sesuai lagi dengan undang-undang

yang berlaku. Dalam praktek pelaksanaan PKWT, ada beberapa perusahaan yang hanya membuat kontrak dalam beberapa bulan. Apabila kontrak telah habis kemudian diperpanjang sebanyak tiga kali dalam kurun waktu dibawah dua tahun, maka perusahaan yang dalam hal ini berperan sebagai majikan harus mengganti PKWT menjadi PKWTT” Peralihan PKWT ke PKWTT disebabkan karena masa atau jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang sudah berakhir, dan sesuai dengan aturan yang berlaku, apabila pengusaha atau majikan masih memerlukan tenaga dari pekerja yang telah habis masa kerjanya, maka harus dibuat suatu perjanjian kerja baru yaitu Perjanjian.

Kerja Waktu Tidak tertentu, dan bukan lagi Perjanjian kerja Waktu Tertentu. sistem pengupahan, penerima upah adalah pekeja/buruh, sedangkan pemberi upah adalah pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum pembayaran upah adalah peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau kesepakatan termasuk di dalamnya peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah upah di dalam peraturan perundang-undangan. Pengaturan perlindungan diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, dan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kemudian bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undangan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;

Ketentuan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 78 ayat (2),(4), pasal 85 dan lebih lengkapnya diatur dalam Kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu

Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Di Kabupaten Brebes

Maftukhah, Nuridin, Evy Indriasari

dan Upah Kerja Lembur. Setiap perusahaan memiliki kebijakan masing-masing mengenai lembur, termasuk waktu dan perhitungan upah lembur. Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004, menyatakan; "Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu". Pasal 1 huruf a peraturan menteri tenaga kerja Nomor 05/mei/1986 menyatakan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat 1, menegaskan bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak ada hubungan kerja

- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; h. Struktur dan skal pengupahan yang proposional;
- h. Upah untuk pembayaran pesangon;
- i. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimum yang diterapkan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi : upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua

pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama. Walau pada menurut undang-undang, dalam pemberian upah bagi pekerja dalam sistem perjanjian PKWT dan PKWTT sama, namun pada penerapannya, ada suatu perbedaan yang mencolok dalam pemberian upah, yaitu pekerja yang melakukan perjanjian PKWT memiliki keterbatasan dalam struktur dan skala upah. Dasar dari penyusunan struktur skala upah pada umumnya disusun berdasarkan analisis jabatan, uraian jabatan, dan evaluasi jabatan. Data yang digunakan untuk melakukan analisa, uraian dan evaluasi jabatan berupa bidang usaha dari perusahaan yang bersangkutan, tingkat teknologi yang digunakan, struktur organisasi, serta manajemen perusahaan. Karena hanya menjalankan tugas berdasarkan waktu tidak tertentu (musiman), bersifat sementara, dan hanya mengerjakan pekerjaan yang bersifat pelengkap, tentu saja perusahaan berhak untuk membatasi struktur dan skala pengupahan bagi pekerja dalam perjanjian PKWT.

2. Hak-Hak Pekerja Setelah Berakhinya Pkwt Berdasarkan Uu No. 11 Tahun 2020 Menurut Ketentuan Yang Berlaku Di Kabupaten Brebes

Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak terdapat aturan mengenai kompensasi ketika berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Akan tetapi, dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarannya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Kemudian dalam PP No. 35 Tahun 2021, 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.

Tidak adanya kompensasi pada saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Di Kabupaten Brebes

Maftukhah, Nuridin, Evy Indriasari

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. 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.

Karyawan kontrak berhak mendapatkan uang kompensasi setelah masa kontraknya berakhir berdasarkan Pasal 15 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun, uang kompensasi tersebut hanya akan diberikan kepada karyawan kontrak dengan masa kerja paling sedikit satu bulan.

Pemberian uang kompensasi dilakukan ketika PKWT berakhir. Uang kompensasi diberikan bagi karyawan dengan masa kerja minimal 1 bulan secara terus-menerus. Jika PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan ketika selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan, dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan waktu PKWT berakhir. Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi TKA (Tenaga Kerja Asing) yang dipekerjakan berdasarkan PKWT. Di mana, jangka waktu maksimal PKWT adalah 5 tahun atau 60 bulan, sehingga besaran uang kompensasi maksimal adalah 5 bulan upah (60 bulan/12 x 1 bulan upah).

Karyawan Kontrak Berhak Mendapatkan Uang Kompensasi Jika Masa Kerja Usai. Semenjak disahkannya UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2020 pada November 2020 lalu, terdapat ketentuan baru dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia yang disebut sebagai uang kompensasi. Istilah ini bukan lagi mengenai gaji dan benefit karyawan, namun hak karyawan yang diberikan perusahaan ketika berakhirnya hubungan kerja. Uang kompensasi dan pesangon ini menjadi salah satu pasal yang berubah dalam UU

Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Di mana, aturan uang kompensasi adalah pasal yang disisipkan dalam UU Cipta Kerja, sedangkan pasangan adalah pasal yang diubah (Widyastuti, et.al, 2020).

Contoh Perhitungan:

Rudi merupakan karyawan P

KWT yang telah bekerja selama 3 tahun dengan gaji Rp 2 juta, maka berapa kompensasi yang bisa diterima Rudi?

3 tahun = 36 bulan

$(36:12) \times \text{Rp } 2 \text{ juta} = \text{Rp } 6 \text{ Juta}$

Dalam contoh di atas, maka Rudi berhak mendapatkan uang kompensasi maksimal Rp 6 Juta.

Uang Pesangon berbeda dengan uang kompensasi, pesangon diberikan kepada karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) ketika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan (kecuali pengunduran diri). Di mana, karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau resign, maka akan diberikan uang pisah dan penggantian hak, bukan pesangon.

Aturan mengenai pemberian uang pesangon terdapat dalam Pasal 156 UU Cipta Kerja. Di mana, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Di mana, berdasarkan Pasal 156 ayat (1), ketentuan pemberian uang pesangon adalah sebagai berikut:

Masa Kerja	Uang Pesangon
Kurang dari 1 Tahun	1x Upah per Bulan
1-2 Tahun	2x Upah per Bulan
2-3 Tahun	3x Upah per Bulan
3-4 Tahun	4x Upah per Bulan
4-5 Tahun	5x Upah per Bulan

Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Di Kabupaten Brebes

Maftukhah, Nuridin, Evy Indriasari

5-6 Tahun	6x Upah per Bulan
6-7 Tahun	7x Upah per Bulan
7-8 Tahun	8x Upah per Bulan
Lebih dari 8 Tahun	9x Upah per Bulan

Ketentuan Rinci yang Mengatur Pemberian Uang Pesangon Pembayaran uang pesangon lebih rinci juga telah diatur dalam PP No 35 Tahun 2021, yang besarnya 0,5 kali hingga 2 kali ketentuan di atas, tergantung pada alasan PHK. Aturan ini terdapat pada Pasal 41 hingga Pasal 57 yaitu sebagai berikut:

Kondisi yang Terjadi Aturan Uang Pesangon

Penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan, dan karyawan atau pengusaha tidak ingin melanjutkan hubungan kerja. 1 kali ketentuan

Perusahaan diambil alih oleh perusahaan lain. 1 kali ketentuan

Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan perubahan syarat kerja, dan karyawan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. 0.5 kali ketentuan

Perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian. 0.5 kali ketentuan

Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian. 1 kali ketentuan

Perusahaan tutup akibat kerugian terus menerus atau tidak terus menerus selama 2 tahun. 0.5 kali ketentuan

Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena kerugian. 1 kali ketentuan

Perusahaan tutup yang disebabkan kondisi darurat atau memaksa (*force majeure*). 0.5 kali ketentuan

Regulasi terkait hak karyawan kontrak yang tidak diperpanjang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perlu diketahui bahwa karyawan kontrak dijelaskan sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kurang lebih, karyawan kontrak memiliki hak yang sama seperti karyawan tetap, atau karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu upah, tunjangan, cuti, kompensasi, pesangon, dan lain sebagainya. Namun, karyawan kontrak tidak diperbolehkan mengikuti masa percobaan (*probation*) seperti karyawan tetap. Jika sampai perusahaan mensyaratkannya, maka masa percobaan tersebut akan batal demi

hukum dan masa kerja tetap dihitung, seperti yang diatur dalam Pasal 58 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Simpulan

1. Proses penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, masih belum sesuai dengan aturan aturan yang berlaku, dimana dalam penerapannya, bentuk perjanjian PKWT yang menurut atuan harusnya dibuat secara tertulis, hanya dibuat secara lisan. Hal ini dikarenakan kurangnya SDM di bidang ketenagakerjaan dan keinginan pengusaha itu sendiri untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut secara lisan dengan tujuan untuk mengefisiensi pengeluaran. Pada kenyataannya perumusan atau pembuatan PKWT di indonesia hanya dilakukan secara sepihak, tanpa ada campur tangan dari pihak pekerja, sehingga isi dari perjanjian kerja yang ada kebanyakan mengandung pasal pasal yang lebih menguntungkan salah satu pihak yang dalam hal ini adalah pengusaha itu sendiri. Hal ini tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dimana dalam membuat suatu perjanjian harus ada musyawarah atau perundingan dari kedua belah pihak unuk menentukan isi dari perjanjian yang akan dibuat.
2. 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 UndangUndang 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,

Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Di Kabupaten Brebes

Maftukhah, Nuridin, Evy Indriasari

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.

3. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan. Selain itu kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, sehingga membuat pihak pengusaha dengan mudah melanggar peraturan-peraturan yang ada tanpa menerima sanksi hukum.

Daftar Pustaka

Abdul R Budiono, Hukum Perburuhan (Jakarta: PT Indeks, 2011), h. 29.

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 108-109.

Budhiarta, I Nyoman Putu. 2016. Hukum Outsourcing. Jawa Timur: Setara Press

Dewa Gede Giri Santosa. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya. Jurnal, Volume 17 Nomor 2, 2021.

FX. Dumialdji, Op., Cit... hlm. 11, dimana PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Hamzani, Achmad Irwan, (2020). Buku Panduan Penulisan Skripsi, Tegal: Fakultas Hukum.

Himpunan peraturan perundangundangan, Jakarta, 2009

<https://employers.glints.com/id-id/blog/perhitungan-pesangon/amp/>

<https://liberal.id/blogs/uang-kompensasi/>

<https://www.jurnal.id/id/blog/cara-menghitung-upah-lembur-sesuai-peraturan-pemerintah/>

JURNAL SELAT Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016. Halaman 76-77

Ngatiran, tertundanya pengangkatan karyaan tidak tetap menjadi karyawan tatap pada institut kesenian jakarta, jurnal surya keneana dua, 5.2 (2018), 501-18

Nuridin, N., Hamzani, A. I., Taufik, M., & Khasanah, N. (2022). Building An Ideal Industrial Relationship In Indonesia Post-Decision Of The Constitutional Court. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 9(3), 386-397.

Wawancara pada tanggal 12 januari 2023 dikantor Din Kab Brebes

Wawancara pada tanggal 28 januari 2023 dikantor Disnaker Kab Brebes

Wawancara pekerja pada tanggal 15 januari 2023 di Kab Brebes

Wawancara Pekerja pada tanggal 20 januari 2023 di Kab Brebes

Widyastuti, T. V., Hamzani, A. I., Nuridin, N., & Wildan, M. (2020). Sosialisasi kebijakan perlindungan hukum terhadap hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial. *Masyarakat Berdaya dan Inovasi*, 1(1), 6-11.

Widyastuti, T. V., Soponyono, E., Hamzani, A. I., Bawono, B. T., & Mashdurohatun, A. (2024). Industrial Relations Dispute Resolution Model in Indonesia. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 35-46.

**Implementasi Pengaturan Upah Pekerja (PKWT) Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020
Di Kabupaten Brebes**

Maftukhah, Nuridin, Evy Indriasari