

**Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja**

Maryono<sup>1</sup>, Markoni<sup>2</sup>

mario.abdillah@gmail.com<sup>1</sup>

Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul

**Abstract**

Received : 17-12-2022  
Accepted : 15-01-2023  
Published : 27-01-2023  
Keywords : Specified Time  
Work Agreements;  
Compensation;  
Outsourcing; Job  
Creation Law

**Introduction:** The enactment of the Job Creation Law and its derivative regulations PP No. 35 of 2021, one of which is about contract workers reaping the pros and cons. The Job Creation Law changes, deletes and inserts new Articles in the Manpower Law. **Purpose:** This provision is something new, so the purpose of this research is to analyze normatively juridically regarding the rules starting from PKWT, Compensation Policy and Compensation according to experts in outsourcing companies. **Method:** The type of research used in the preparation of this paper is juridical analysis. **Result:** There is unclear source of funding for compensation and the provision of compensation is considered discriminatory. The source of compensation funding should have become a contribution that must be paid by employers and employers/users and is bound by the provisions of the law. **Conclusion:** Workers/laborers should be equally entitled to compensation money without any form of discrimination, this is in accordance with what is mandated by the 1945 Law, Article 28I paragraph (2) and Article 38 paragraph (3) of Law Number 39 of 1999 concerning Rights Human Rights

**Abstrak**

Kata kunci : PKWT;  
Kompensasi; Alih  
Daya; UU Cipta  
Kerja

**Pendahuluan:** Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja serta aturan turunannya PP No. 35 Tahun 2021 salah satunya tentang pekerja kontrak menuai pro dan kontra. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah, menghapus dan menyisipkan Pasal baru di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. **Tujuan:** Ketentuan ini adalah hal yang baru, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara yuridis normatif mengenai aturan mulai dari PKWT, Kebijakan Pemberian Kompensasi dan Pemberian Kompensasi menurut ahli pada perusahaan Alih daya. **Metode:** Tipe penelitian yang digunakan dalam penyusunan penulisan ini adalah penulisan analisis yuridis **Hasil:** Terdapat ketidakjelasan sumber pendanaan pemberian Kompensasi dan pemberian kompensasi dinilai diskriminatif. Seharusnya sumber pendanaan kompensasi sudah menjadi iuran wajib dibayar oleh pengusaha dan pemberi kerja/ user dan diikat dengan aturan Undang-Undang. **Kesimpulan:** Para pekerja/ buruh sudah seharusnya sama-sama berhak atas uang kompensasi tanpa berwujud diskriminasi hal ini sesuai yang diamankan oleh Undang-Undang 1945 Pasal 28I ayat (2) dan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

**Corresponding Author: Maryono**

Email: mario.abdillah@gmail.com

This is an open access article under the CC BY SA license.



## PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan bagian yang sangat penting dan tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berasaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (Mariyah et al. 2022). Tenaga kerja/ buruh mempunyai kedudukan dan peran yang sangat menentukan sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Hak dan kewajiban tenaga kerja diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya juga mengatur perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diprioritaskan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja/ buruh ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja/ buruh dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/ buruh dengan tetap mengedepankan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional. Hal ini sesuai yang disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 “bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan atau perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pengaturan lebih sistematis diatur dalam Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam melakukan pekerjaan atau hubungan kerja sesuai ketentuan perlu dibuat Perjanjian Kerja sesuai dalam pasal 1601 KUHPerduta. Perjanjian Kerja merupakan perjanjian antara pengusaha/ pemberi kerja dengan buruh/ pekerja yang akan melakukan pekerjaan (Muttaqin and Uwiyono 2022). Adapun dalam perjanjian menerangkan persyaratan kerja, hak dan kewajiban pekerja serta ketentuan-ketentuan lainnya sesuai dengan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam membuat perjanjian kerja dapat berbentuk secara lisan ataupun secara tertulis. Secara hukum dan perundang-undangan, dikenal dua perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pada intinya, PKWT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas, sementara PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku. Pemberlakuan pekerja sistem kontrak/ PKWT sesuai UU Ketenagakerjaan biasa disebut dengan Alih Daya/ Outsourcing.

Pada tahun 2019 pemerintah membuat RUU Cipta Kerja yang didalamnya merevisi UU 13 tahun 2003. Pemerintah memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta aturan turunannya PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK, menuai penolakan dari kalangan besar masyarakat Indonesia dengan berbagai tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda, dari setiap klaster masyarakat, terutama klaster buruh/ pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja mengganti 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan (Zulaiha 2022). Salah satu pasal baru yang sisipkan pada UU Cipta Kerja adalah Pasal 61A mengatur tentang pemberian Kompensasi PKWT dan termuat di bagian ketiga dalam PP 35/2021 mekanisme Pemberian Uang Kompensasi. Pada pasal 15 angka 1 menyebutkan Pengusaha wajib untuk memberikan uang kompensasi berdasarkan PKWT. Adapun teknis pemberian uang kompensasi kepada pekerja/ buruh PKWT diberikan ketika kontrak PKWT-nya berakhir. Uang kompensasi diberikan terhadap pekerja/ buruh yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus. Dimana pembayaran kompensasi PKWT dilakukan menggunakan 2 (dua) tahap. Pertama, pemberian uang kompensasi diberikan pada saat berakhir jangka waktu PKWT dan sebelum kontrak diperpanjang. Kedua, pemberian uang kompensasi diberikan setelah berakhir jangka waktu PKWT setelah perpanjangan. Misalnya, berlaku kontrak PKWT selama 2 (dua) tahun, ketika kontrak PKWT berakhir maka pekerja/ buruh wajib mendapatkan kompensasi. Selanjutnya jika dilakukan perpanjangan kontrak dan kompensasi berikutnya diberikan setelah kontrak PKWT perpanjangan itu berakhir.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam mengkaji penulisan ini ialah jenis penelitian hukum normatif pada umumnya, yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan ini merupakan penelitian dengan mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori-teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana hukum dan para ahli. Penelitian ini jenis normatif dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka (putra Anggien and Iskandar 2022).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Norma Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja.**

Perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 10 ayat 11, Undang-Undang Ketenagakerjaan No.11/2021 tentang Cipta kerja melalui aturan turunannya PP No.35/2021 yang berbunyi perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu, dan waktu tidak tertentu. Selanjutnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat 10, menyebutkan perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang disingkat dengan PKWT adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/ buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sedangkan pada ayat 11-nya menyampaikan Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah kontrak perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pihak pengusaha dalam mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Mengenai aturan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT sudah diatur dalam PP 35/2021 pasal 4 sampai dengan pasal 17, pengaturan mulai dari Upah, kompensasi dan berakhirnya PKWT. Pengaturan dalam pelaksanaan PKWT dijelaskan dalam Pasal 4 angka (1) PKWT didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Sedangkan pada angka (2) menegaskan perihal ketentuan waktu pekerjaan; kontrak PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.

Selanjutnya terdapat pemisahan yang jelas antara pekerjaan pekerjaan yang dikategorikan sebagai PKWT berdasarkan jangka waktu dan PKWT yang berdasarkan selesainya pekerjaan Tertentu sesuai pasal 5 dalam PP 35/21 menyebutkan:

a. PKWT berdasarkan jangka waktu yaitu

- 1) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- 2) Pekerjaan yang bersifat musiman tergantung musim cuaca kondisi tertentu sebagai pekerjaan tambahan atau

b. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya.

Dalam Pasal 6 mengatur PKWT dalam pengerjaannya tidak terlalu lama; 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. Dalam hal ini PKWT dapat dilakukan paling sedikit 1 (satu) hari dan maksimal paling lama 5 (lima) tahun.

Dalam hal pengaturan pekerjaan musiman atau cuaca; diatur pada Pasal 7 angka "(1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b, merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:

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

Pada pasal 7 angka (2) menerangkan bahwa; “Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu”. Berikutnya pada Pasal 8 mengatur mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat paling lama 5 (lima) tahun, dalam hal akan berakhir PKW-nya dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu keseluruhan kontrak PKWT dan perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Selanjutnya pasal 9, menerangkan kesepakatan para pihak; bahwa kesepakatan para pihak memuat;

- a. Ruang lingkup pekerjaan, dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
- b. Lamanya jangka waktu penyelesaian pekerjaan, disesuaikan pada selesainya suatu pekerjaan.

Selanjutnya pasal 10, menjelaskan perubahan PKWT menjadi “PKTT terhadap pekerja/ buruh harian apabila di kontrak lebih dari 3 bulan berturut-turut sesuai dengan angka (4) Dalam hal Pekerja/ Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (21) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT”.

Pengaturan buruh/ pekerja harian dalam membuat PKWT ditegaskan Pasal 11 pada angka (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/ Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh. Pada angka (2), Perjanjian Kerja harian mengacu pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat nama alamat Perusahaan atau pemberi kerja. Kemudian memuat nama alamat Pekerja/Buruh. Selain itu, memuat jenis pekerjaan yang dilakukan. Serta memuat besarnya Upah yang diberikan (Nasution and Suryandi 2021).

Selanjutnya pada angka (3) menjelaskan “Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial”. Pasal 12 menjelaskan bila pengusaha melakukan PKWT dengan adanya masa percobaan maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap atau PKWTT dihitung.

Pembuatan PKWT dijelaskan pada Pasal 13 dalam menyajikan perjanjian PKWT paling sedikit memuat hal-hal sbb:

- a. Memuat nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama pekerja/buruh, jenis kelamin, umur, dan alamatnya;
- c. Mencantumkan jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Menjelaskan tempat pekerjaan;
- e. Menyebutkan besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. Memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan pekerja/ buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/ atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Memuat kapan mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. Memuat tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. Adanya tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Selanjutnya PKWT wajib di daftarkan di kementerian Ketenagakerjaan dalam ini ditegaskan dalam PP 35/201 pada Pasal 14 angka (1) dan (2) : (1) menyebutkan PKWT wajib dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan melalui daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan kontrak PKWT. Berikutnya pada angka (2) menyebutkan Dalam melakukan pencatatan kontrak PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan kontrak PKWT wajib dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis didinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan kontrak PKWT dilakukan.

Selanjutnya pada Undang-Undang No.11/2020 tentang Cipta Kerja mengubah pasal dalam Undang-Undang No.13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salahsatunya Pasal 61 Undang-Undang

Ketenagakerjaan menjadi Pasal 61, 61A Undang-Undang No.11/2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 61A mengatur kompensasi PKWT termuat di Bagian Ketiga dalam PP 35/2021 mengatur Pemberian Uang Kompensasi. Pada pasal 15 angka 1 dimana Pengusaha berkewajiban memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh berdasarkan kontrak PKWT. Mekanisme pemberian uang kompensasi PKWT dilaksanakan pada saat berakhirnya kontrak PKWT. Selanjutnya uang kompensasi diberikan kepada buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus/ tidak terputus. Teknis pembayaran kompensasi PKWT dilakukan menjadi 2 (dua) tahap. Pertama, kompensasi diberikan pada saat berakhirnya jangka waktu kontrak PKWT sebelum perpanjangan. Kedua, kompensasi diberikan setelah berakhir jangka waktu kontrak PKWT setelah perpanjangan (Sengkey 2021). Misalnya, kontrak PKWT selama 2 (dua) tahun, ketika berakhir maka mendapatkan uang kompensasi PKWT-nya. Kemudian dilakukan perpanjangan, dan kompensasi berikutnya diberikan setelah PKWT perpanjangan itu selesai.

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 (Purnomo et al. 2022).

Untuk besaran nilai Pesangon kepada pekerja/ buruh PKWT telah diatour dalam Pasal 16 pada angka “(1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan bahwa Kontrak PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah. Kemudian Kontrak PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi belum genap 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah; Serta PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.

Dan ditegaskan dasar perhitungannya pada angka “(2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.

Penjelasan lebih lanjut pada Pasal terakhir pengaturan tentang PKWT pada pasal 17 menyebutkan “Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh”.

## **2. Kebijakan Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.**

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

Penjelasan pada PP 35/2021 terkait pemberian kompensasi di atur pada Pasal 15 sebagai berikut; (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kompensasi diberikan kepada Pekerja/ Buruh yang sudah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya

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

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

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

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

Dengan demikian, selain diskriminatif norma tersebut sama sekali tidak mempertimbangan aspek kemanusiaan bagi pekerja/ buruh yang meninggal dunia, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, misalnya meninggal karena kecelakaan kerja ditempat kerja atau diperjalanan dari tempat tinggal menuju tempat kerja dan pulang ke tempat tinggal dari tempat kerja, atau meninggal akibat penyakit kerja. Oleh karena para pekerja/ buruh melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa seharusnya para pekerja/ buruh sama-sama berhak atas uang kompensasi tanpa berwujud diskriminasi sebagaimana dimaksud dan diamanatkan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) yang menyatakan, “Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama”, dan Pasal 7 Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia (DUHAM), yang menyatakan, “Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan Deklarasi ini, dan terhadap segala hasutan yang mengarah pada diskriminasi semacam ini.”, kecuali pengakhiran hubungan kerja dimaksud atas alasan kesalahan pekerja/ buruh.

Pemberian kompensasi dibebankan oleh pemberi kerja/ perusahaan Alih Daya sesuai Pasal 15 angka (1) menyebutkan pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada Pekerja/ Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan kontrak PKWT (Maesa 2020). Sedangkan dalam praktiknya perusahaan alih daya, masih belum menjalankan pemberian kompensasi kepada pekerja/ buruh yang dipekerjakan dikarenakan perusahaan pengguna jasa/ user beralasan bahwa hak kompensasi sudah menjadi tanggungjawab perusahaan Alih Daya sedangkan disisi lain perusahaan Alih Daya mengandalkan *Fee* atas pengelolaan pekerjaan yang dilakukan dengan presentasi *fee* antara 7% - 10 %

dari total nilai pembayaran yang disepakati, tidak dilibatkannya pengguna jasa/ *user* dalam UU sehingga pelaksanaan pemberian kompensasi oleh perusahaan alih daya sulit terlaksana.

Kompensasi bukan menjadi beban khusus pemberi kerja/ perusahaan alih daya tetapi sudah menjadi kewajiban dan masuk kedalam hal wajib seperti tunjangan sosial lainnya seperti BPJS, dan bukan hanya sekedar masuk dalam aturan pemerintah tetapi wajib diikat dengan aturan UU mengenai sumber pendanaan kompensasi, apakah nantinya kompensasi ini bersumber dari iuran wajib yang dibayar oleh pengusaha dan pemberi kerja/*user* atau melalui mekanisme lain (Pratiwi 2022). Berdasarkan pendapat alih daya, hal ini sesuai dengan praktik alih daya umumnya pemberian uang kompensasi kepada buruh/ pekerja yang PKWT-nya berakhir belum memberlakukan ketentuan dimaksud.

Bagaimana perlindungan kepada pekerja/ buruh jika perusahaan tidak menerapkan aturan dan enggan memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT, pada kenyataan pada saat penulis melakukan wawancara terhadap beberapa perusahaan alih daya masih belum menjalankan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT yang kontraknya berakhir, perusahaan alih daya masih menggunakan aturan Undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya dimana tidak ada pemberlakuan uang kompensasi ketika kontrak berakhir. Umumnya pemberian kompensasi tidak disebutkan dalam kontrak kerjasama terhadap pekerja/ buruh, tentu perjanjian tersebut melanggar hukum perjanjian karena muatan dalam perjanjian tidak sesuai Undang-undang dengan demikian hal ini sesuai hukum kontrak, dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak, telah dilanggar oleh pengusaha alih daya. Seharusnya perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum antara pihak yang satu dengan pihak lainnya berdasarkan kata sepakat, yang bertujuan untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang mengikat para pihak yang mengadakan perjanjian sehingga ketika salah satu pihak telah melaksanakan atau tidak melaksanakan atau tidak memberikan sesuatu sesuai dengan yang disepakati dapat dikatakan sebagai ingkar janji atau wanprestasi maka pekerja/ buruh bisa menuntut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai dengan keranah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maupun pada putusan Mahkamah Agung (MA). Pada peradilan ini khusus hanya menangani perkara khusus yaitu perselisihan hubungan industrial, yang salah satunya perkara-perkara perselisihan hak pekerja/ buruh di Indonesia.

Perjanjian kerja alih daya/ PKWT selalu menempatkan pekerja pada posisi yang lemah. Sementara bagi pihak perusahaan tidak ada sanksi tegas jika terjadi pelanggaran-pelanggaran (Istijab 2022). Pekerja alih daya mendapat perlindungan yang sangat minim, sepanjang sepengetahuan penulis cermati apabila pelanggaran dalam berkontrak dilakukan oleh perusahaan alih daya, pihak pengusaha alih daya hanya cukup membayarkan sesuai diperjanjikan, tetapi sanksi tertulis sampai pencabutan izin usaha kepada perusahaan tidak diberikan oleh hakim yang mengadili. Kebanyakan perusahaan memanfaatkan pekerja/ buruh yang tidak mengetahui akan aturan dimaksud. Padahal dalam aturan jika pengusaha tidak membayarkan kompensasi kepada pekerja/ buruh atau ada sejumlah uang tidak diterima oleh pekerja, maka perusahaan dapat dikenai sanksi.

Aturan Sanksi administratif kepada pengusaha yang tidak membayarkan uang kompensasi kontrak PKWT dalam Undang-undang ketenagakerjaan mendapatkan sanksi administratif. Perubahan pada pasal 190 UU Ketenagakerjaan dalam Undang-undang Cipta Kerja, mengatur bahwa pemerintah pusat/pemerintah daerah dapat mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran, dan salah satunya pelanggaran pada pasal 61 UU Cipta Kerja. Selanjutnya pada PP No. 35 Tahun 2021 pasal 61 mengatur 4 (empat) sanksi administratif apabila pengusaha melakukan pelanggaran ketentuan pasal 15 terkait pemberian uang kompensasi, pengusaha dapat diberikan sanksi diantaranya:

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

- 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.

Selanjutnya sanksi Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu. Sanksi berikutnya pembekuan kegiatan usaha sebagaimana berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu. Dalam penerapan sanksi melibatkan Menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif dan Pengenaan sanksi administrative diberikan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berasal dari; pengaduan; dan/ atau tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan. Tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dituangkan dalam nota pemeriksaan. Dalam pelaksanaannya ketentuan sanksi diatas masih belum berjalan baik apabila perusahaan melanggar tidak memberikan uang kompensasi ketika kontrak kerja berakhir. Pekerja/ buruh kurang mendapatkan perlindungan hukum ketika haknya tidak diberikan, sepanjang sepengetahuan penulis cermati apabila pelanggaran dalam berkontrak dilakukan oleh perusahaan alih daya, pihak pengusaha alih daya hanya cukup membayarkan yang diperjanjikan, tetapi sanksi administratif tertulis sampai pembekuan izin usaha kepada perusahaan tidak diberikan oleh hakim yang mengadili. Perlindungan hukum Masih minim diberikan di karenakan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan tanpa ada sosialisasi yang sistematis dan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja pada perusahaan pengusaha yang mempekerjakan dengan kontrak PKWT.

### **3. Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari hasil pendapat ahli pada perusahaan Alih Daya Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No.35/ 2021.**

Melalui Wawancara yang penulis lakukan kepada ahli pengelola alih daya sebagai pendukung penelitian yang penulis lakukan dengan pertanyaan sbb; Bagaimanakah pemberlakuan pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No.35/ 2021? penulis lakukan wawancara kepada 3 (tiga) perusahaan alih Daya sebagai berikut:

- a. Pendapat Erwin P, SH sebagai Pimpinan legal di PT.X,

Pemberikan uang kompensasi terhadap pekerja/ buruh apabila pengguna/ *user* sepakat untuk membayarkan uang kompensasi yang disepakati dalam penawaran pemborongan pekerjaan, kenyataannya pengguna jasa/ *user* tidak menghendaki adanya komponen kompensasi, langkah PT.X akan menawarkan bagi pekerja untuk bersedia tidak menerima uang kompensasi melalui surat pernyataan yang mereka buat, didalam perjanjian kontrak PKWT-nya tidak disebutkan bahwa komponen pemberian kompensasi tidak diberikan, Sejauh ini walaupun kontrak kerja tidak dimasukan sesuai ketentuan UU dan bila pekerja melakukan gugatan ke pengadilan, pada saat di persidangan hakim selalu memenangkan pihak pengusaha. Jika ada perusahaan alih daya yang melanggar ketentuan PKWT, tidak adanya teguran-teguran dari dinas setempat sesuai sanksi dalam UU”

- b. Pendapat Agus V, SH, MH - Dirut PT. SWA.

Belum menjalankan ketentuan pemberian kompensasi karena pengguna/ *user* belum menghendaki untuk ditagihkan, karena sumber pemberian kompensasi kalau tidak dari client/ *user* dari mana lagi karena perusahaan alih daya hanya mendapatkan fee/ upah dari pekerjaan yang tidak besar rata-rata 7 s.d 10 % dari nilai pekerjaan. Client juga menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan alih daya menghindari pemberian kompensasi. Client beralih hubungan kerjanya ada di perusahaan alih daya, sedangkan pengalihan Alih Daya-nya komponen biaya dibatasi. Pasal kompensasi perlu di uji kembali karena pelaksanaannya tidak berjalan baik. Sebagai langkah penyelamatan perusahaan dari celah bersengketa maka pekerja/ buruh membuat surat pernyataan bersedia untuk tidak diberikan uang kompensasi. Kalaupun ada gugatan paling tidak ada langkah sebagai bentuk perlindungan hukum atas perusahaan, dan hal ini perusahaan alih daya yang rata-rata di Jawa Barat semua melakukan praktik



yang sama yaitu pekerja membuat surat pernyataan bersedia tidak diberikan uang kompensasi masa kerja.

c. Pendapat Fajar F. Kholish selaku General Manager di PT. KCN.

Mengenai kompensasi di PT. KCN belum jalan karena dalam perjanjian borongan melalui penawaran dengan pengguna/ *user* tidak ada biaya kompensasi untuk pekerja/ buruh” Didalam perjanjian kontrak PKWT juga tidak dicantumkan komponen pemberian Kompensasi sesuai Pasal 15 PP 35/2021.

Dari beberapa pendapat ahli diatas perihal sumber pendanaan pemberian kompensasi menurut penulis seharusnya dibicarakan kembali dengan pihak pengguna jasa/ *user* melalui mekanisme pembaruan kontrak/ *Addendum* kerjasama antara pengusaha alih daya dan pengguna jasa/ *user* dengan memasukan komponen biaya pemberian kompensasi yang dibayarkan setiap bulannya.

## KESIMPULAN

Perubahan norma tenaga kerja PKWT setelah dikeluarkannya UU Cipta Kerja dan aturan turunannya PP Nomor 35 tahun 2021 terdapat pemisahan yang jelas antara pekerjaan yang dikategorikan sebagai PKWT berdasarkan jangka waktu dan PKWT yang berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, terdapat pembaruan pasal, yaitu Pemberian Uang Kompensasi. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang memiliki masa kerja paling sedikitnya 1 (satu) bulan terus menerus. Perhitungan jumlah dan besaran dana kompensasi yang dapat diberikan telah diatur dalam Pasal 16 PP No.35/2021. Ketidakjelasan sumber pendanaan kompensasi dan pengaturan pemberian kompensasi masih dinilai diskrimanif karena tidak sesuai UUD 1945 Pasal 28I ayat (2) dan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Berdasarkan pendapat ahli pada perusahaan alih daya, pengusaha belum menjalankan ketentuan pemberian kompensasi karena pengguna/ *user* tidak menghendaki untuk ditagihkan. Dalam perjanjian kerja pekerja PKWT pengusaha belum memasukan komponen pemberian kompensasi sesuai ketentuan, dan pengusaha alih daya mensiasati membuat surat pernyataan kepada pekerja PKWT untuk bersedia tidak diberikan uang kompensasi, hal ini jelas merugikan pekerja dan pekerja selalu pada posisi yang lemah. Jika perusahaan alih daya yang melanggar ketentuan PKWT, tidak adanya teguran-teguran sesuai sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak membayar kompensasi PKWT dalam Undang-undang ketenagakerjaan.

---

### BIBLIOGRAFI

- Istijab, Istijab. 2022. "Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Di Perusahaan (Sebuah Studi Pasal 5 Permennaker Ri Nomor 28 Tahun 2014)." *Yurijaya: Jurnal Ilmiah Hukum* 4 (1).
- Maesa, Dinda Ayu Sahari. 2020. "Perjanjian Pemegang Paten Atas Invensi Yang Dihasilkan Oleh Inventor Dalam Hubungan Kerja." Google Scholar
- Mariyah, Siti, Mariyamah Mariyamah, Hariyun Sagita, Lias Hasibuan, and Kasful Anwar. 2022. "Negara, Politik Dan Pendidikan Agama (Pendidikan Agama Dalam Sistem Pendidikan Nasional) Dan Teori Globalisasi Dan Revolusi Modern Dalam Perspektif Pendidikan Islam Dan Kebudayaan Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1 (2): 314–25. Google Scholar
- Muttaqin, Muhammad Fajri, and Aloysius Uwiyo. 2022. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Di Provinsi DKI Jakarta." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7 (7): 9618–30. Google Scholar
- Nasution, Muhammad Yasid, and Dody Suryandi. 2021. "Tinjauan Yuridis Tanggungjawab Perusahaan Penyedia Jasa Pt Golgon Akibat Tindak Pidana Pencurian Dilakukan Pekerja/Satpam." *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana* 3 (1): 66–83. Google Scholar
- Pratiwi, Nadia Putri. 2022. "Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan." Universitas Islam Riau. Google Scholar
- Purnomo, Singgih, Cicha Aditia Maharani, Metha Probosari, Kuning Aprizky Rahmaningrum, and Aris Prio Agus Santoso. 2022. "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pt. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri." *Prosiding HUBISINTEK* 2 (1): 175. Google Scholar
- Putra Anggien, Roy, and Dossy Iskandar. 2022. "Penerapan Hukum Perlindungan Konsumen Terhadap Konsumen Yang Dirugikan Oleh Marketplace Pada Transaksi E-Commerce." *Jurnal Hukum Dan Keadilan*. Google Scholar
- Sengkey, Geraldo Samuel. 2021. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Lex Privatum* 9 (6). Google Scholar
- Zulaiha, Habibah. 2022. "Dampak Pengesahan Ruu Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Qawānīn Journal of Economic Syaria Law* 6 (2): 199–228. Google Scholar