

Diah Puji Lestari

Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

**ANALISIS YURIDIS NORMATIF PEMBERIAN KOMPENSASI
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

***NORMATIVE JURIDICAL ANALYSIS OF COMPENSATION FOR
CERTAIN TIME WORK AGREEMENTS (PKWT) BASED ON THE JOB
CREATION ACT***

Diah Puji Lestari

Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Korespondensi Penulis : diahlestari743@students.unnes.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Lestari, Diah Puji. *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5 (Mei 2022).

ABSTRAK

Dinamika pembaruan aturan ketenagakerjaan perlu dikaji untuk kepentingan masyarakat pada umumnya dan pekerja/buruh pada khususnya. Sejak berlakunya UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 35 Tahun 2021, terdapat penghapusan, pembaruan, dan penyisipan pasal mengenai hukum ketenagakerjaan. Di antara pembaruan aturan tersebut, yang dibahas dalam penelitian ini adalah analisis aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Cipta Kerja. Terdapat perubahan dalam aturan PKWT yaitu pekerja/buruh yang masa kontraknya telah berakhir, berhak menerima uang kompensasi atau uang pesangon. Hal itu menjadi hal yang baru, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara yuridis normatif mengenai aturan pemberian kompensasi atau uang pesangon dari mulai pembagian besarannya dan sanksi bagi perusahaan jika melanggarnya.

Kata Kunci: Kompensasi, UU Cipta Kerja, PKWT

ABSTRACT

The dynamics of updating labor regulations need to be studied for the benefit of society in general, and workers/labourers in particular. Since the enactment of Law No. 11 of 2020, and Government Regulation No. 35 of 2021, there have been the deletion, renewal, and the insertion of new articles on labor law. Among these regulatory reforms, what is discussed in this study is focused on analyzing the rules for a Specific Time Work Agreement (PKWT) in the Job Creation Law. There is a change in the PKWT rules, namely that workers/laborers whose contract period has expired are entitled to receive compensation or severance pay. This is something new, so the purpose of this study is to analyze normatively the rules for providing compensation or severance pay, starting from the distribution of the amount, to the sanctions that the company gets if it violates it.

Keywords: Compensation, Job Creation Law, Specific Time Work Agreement

A. PENDAHULUAN

Hukum Ketenagakerjaan merupakan aturan yang dibentuk untuk mengatur pengaturan Ketenagakerjaan. Sebelumnya, Hukum ketenagakerjaan disebut dengan istilah perburuhan. Rangkaian aturan dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan yang lebih tertib dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia Indonesia dengan seutuhnya. Oleh sebab itu, beberapa program atau aturan pembangunan ketenagakerjaan Indonesia diadakan dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkeadilan, makmur, sejahtera dan merata. Di dalam perwujudan kesejahteraan dan pembangunan ketenagakerjaan tersebut, perlu diatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha itu sendiri, yaitu berkaitan dengan hak dan kewajibannya untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera.¹

Mengenai pengertian Pekerja/Buruh terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”. Hal tersebut juga tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pekerja/buruh mempunyai hak yang harus dipenuhi ketika melakukan pekerjaannya, karena pada dasarnya manusia yang ada di dunia ini mempunyai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Para pekerja/buruh tersebut mengupayakan hidup yang layak dengan bekerja, dan kemudian menghasilkan upah. Upah sendiri dalam Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengandung arti sebagai hak pekerja/buruh yang diterima sebagai imbalan atau *feedback* dari pengusaha (pemberi kerja) kepada pekerja/buruh yang berbentuk uang yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

¹ Taufiq Yulianto, *Hukum sebagai Sarana untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial*, ORBITH, Vol.8, No.2 (Juli 2012), p.105.

Seperti yang disebutkan diatas bahwasanya dalam hal akan melakukan pekerjaan atau hubungan kerja, perlu dibuat suatu Perjanjian Kerja sebagaimana yang dimaksud di dalam Pasal 1601 KUHPdata. Perjanjian Kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau yang berada di pihak pemberi kerja, dengan pekerja atau yang hendak melakukan pekerjaan. Di dalamnya disebutkan mengenai persyaratan kerja, hak-hak dan kewajiban di antara para pihak sesuai dengan yang dikemukakan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tersebut dapat berbentuk baik secara lisan ataupun tulisan.

Di dalam pengaturan ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis², yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja di antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja untuk melakukan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan yang bersifat sementara, atau yang lebih dikenal dengan perjanjian pekerja kontrak. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja di antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja untuk melakukan hubungan kerja yang bersifat tetap atau untuk suatu pekerjaan tetap.³

Dalam penerapannya, banyak perusahaan yang lebih memilih sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam merekrut karyawan. Hal tersebut karena menurut para pengusaha PKWT lebih efektif dan efisien. Pengusaha biasanya ingin memperoleh untung yang besar dengan biaya yang sedikit. Banyak pengusaha di Indonesia yang tidak merekrut pegawai tetap dan lebih memilih pegawai kontrak karena dengan begitu pengusaha tidak perlu mengeluarkan biaya untuk tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan penghargaan kerja, dan lain-lain. Bahkan meski sudah ada perubahan pada UU Ketenagakerjaan pasca-berlakunya UU Cipta kerja, seperti pemberian kompensasi/uang pesangon pada pekerja/buruh PKWT yang kontraknya sudah berakhir, masih banyak perusahaan yang menyelewengkan peraturan tersebut.

² F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2010, p.11.

³ Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, p.55.

Saat ini, terdapat perubahan-perubahan dalam pengaturan perjanjian PKWT, salah satunya pemberian kompensasi atau uang pesangon ketika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut telah berakhir. Pekerja PKWT berhak mendapatkan kompensasi berdasarkan ketentuan yang mengatur. Perusahaan yang menyelewengkan hak pekerja atau tidak taat pada peraturan akan dikenai sanksi. Adapun rumusan masalah dalam tulisan ini adalah “Bagaimana pengaturan pemberian kompensasi bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia?”.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yang lebih menekankan pada analisis produk-produk hukum seperti peraturan perundang-undangan, tetapi tetap memperhatikan kenyataan-kenyataan yang terjadi dalam masyarakat yang erat kaitannya dengan masalah yang hendak dibahas.⁴ Penelitian ini memperhatikan hukum dengan analisis preskriptif dengan menggunakan sudut pandang peraturan perundang-undangan.⁵ Penelitian hukum normatif di Indonesia kerap diidentikkan dengan penelitian hukum *Common Law*. Kedua penelitian itu dirasa mirip dalam hal kecenderungan penelitiannya. *Common Law* merujuk pada aspek kritis yang biasanya digunakan untuk memberikan penyelesaian masalah yang ada di masyarakat secara konkret dalam beberapa perkara tertentu. Untuk dapat menganalisis masalah hukum seperti pelanggaran, perbuatan melawan hukum, dan sengketa didapatkan melalui studi fakta-fakta hukum, peraturan hukum, dan studi kasus yang relevan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu Pendekatan perundang-undangan (*statute-approach*) yang merupakan metode dengan menganalisis pada peraturan perundang-undangan dan juga Pendekatan konsep (*conceptual approach*) sebagai metode yang melakukan pengkajian dan pemahaman terhadap konsep-konsep hukum.⁶ Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian normatif ini meliputi peraturan perundang-undangan, buku-buku, perjanjian kerja dan dokumen hukum lainnya.⁷

⁴ Soeryono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Penerbit Rajawali, Jakarta, 1990.

⁵ M. Taufan Perdana, Moh. Alfari dan Anik Iftitah, *Kewenangan BAWASLU dalam Pilkada 2020 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 48/PUU-XVII/2019*, Jurnal Supremasi, Vol.10, No.1 (Maret 2020), p.6.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2007.

⁷ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2004.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan aturan baru dalam UU Cipta Kerja yang memberikan pengaturan kompensasi atau uang pesangon bagi pekerja/buruh PKWT. Maka dari itu guna memberi jawaban permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian hukum normatif yang data-datanya dikumpulkan dari bahan pustaka dan undang-undang. Bahan-bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu: UUD NRI 1945, Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Bahan hukum lain yaitu kepustakaan, seperti buku-buku hasil tulisan ahli hukum berpengaruh, jurnal hukum, kasus hukum, pendapat sarjana maupun yurisprudensi.⁸ Bahan hukum sekunder yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jurnal hukum yang berkaitan dengan topik permasalahan yang diteliti.

B. PEMBAHASAN

1. Aturan yang menjadi payung hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT termasuk ke dalam perjanjian kerja yang ada di dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, yang mana perjanjian kerja merupakan salah satu sumber hukum ketenagakerjaan.⁹ Sumber hukum ketenagakerjaan dapat diidentifikasi dan dibagi atas peraturan undang-undang, hukum adat, kebiasaan, keputusan pemerintah, traktat, aturan kerja, dan perjanjian kerja. Undang-undang atau peraturan yang saat ini menjadi payung hukum dari ketentuan PKWT adalah UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

Sebelumnya, pengaturan mengenai pelaksanaan PKWT hanya diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga dalam beberapa peraturan lain seperti Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004.

⁸ Depri Liber Sonata, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris : Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum*, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum, Vol.8, No.1 (Januari-Maret 2014), p.25.

⁹ Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM*, UIR LAW REVIEW, Vol.1, No.2 (2017), p.149–60.

Akan tetapi setelah diundangkannya UU Cipta Kerja, undang-undang tersebut merevisi ketentuan PKWT di dalam Ketenagakerjaan dengan mengubah, menghapus, dan menambahkan beberapa pasal. Meskipun perlu dipahami bahwa aturan tentang karyawan kontrak hanya dijelaskan secara garis besar di UU Cipta Kerja. Untuk perincian ketentuan dapat dilihat dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaan UU Cipta Kerja.

Pada UU Cipta Kerja, terdapat 31 pasal yang diubah, 29 pasal yang dihapus, dan ada 13 pasal yang disisipkan mengenai aturan Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai PKWT juga mengalami perubahan di dalam UU Cipta Kerja ini. Terkait pengertian dan pemahaman mengenai PKWT dijelaskan dalam Pasal 56 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja, bahwa PKWT merupakan Perjanjian Kerja yang dilihat dari jangka waktu dan terselesaikannya suatu pekerjaan yang mana semua itu telah ditentukan di dalam Perjanjian Kerja. PKWT pada umumnya dikenal masyarakat sebagai karyawan kontrak. PP turunan UU Cipta Kerja tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut menjelaskan aturan PKWT terbaru, yang berlaku sejak diterbitkan pada Februari 2021 menggantikan aturan sebelumnya di UU Ketenagakerjaan.

Pembaharuan-pembaharuan aturan mengenai PKWT yang ada di PP PKWT, dari mulai perjanjian kerja sampai kompensasi, dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Jangka waktu PKWT menjadi lebih panjang, maksimal 5 tahun

Sebelumnya dalam UU ketenagakerjaan disebutkan bahwa jangka waktu paling lama diadakannya Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah 2 tahun dan bisa dilakukan perpanjangan selama 1 tahun (maka seluruhnya 3 tahun), kemudian diubah melalui Pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021 menjadi paling lama 5 tahun. Tetapi jika pekerjaan tersebut belum usai, maka bisa memperpanjang PKWT sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan tidak boleh lebih dari 5 tahun.

- b. Kompensasi bagi karyawan PKWT dengan masa kerja minimal 1 bulan

PP No. 35 Tahun 2021 memberikan aturan baru tentang pemberian kompensasi pekerja PKWT. Pengusaha diwajibkan memberi uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang memiliki masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus. Aturan ini dikecualikan dan tidak berlaku bagi TKA PKWT.

c. Dihapusnya sistem ganti rugi pada pemutusan kontrak PKWT

Berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, maka dihapus aturan mengenai pembayaran ganti rugi jika mengakhiri hubungan kerja sebelum habis jangka waktu PKWT oleh pihak yang mengakhiri hubungan kerja. Pembayaran ganti rugi sebesar upah untuk masa kerja yang belum dijalani itu dihapus.

d. Kewajiban pembayaran kompensasi bagi karyawan kontrak

Pada aturan sebelumnya, karyawan kontrak tidak berhak menerima kompensasi atau uang pesangon jika masa kontrak PKWT berakhir, namun berbeda dengan UU Cipta Kerja yang membebaskan kewajiban kepada pengusaha untuk memberi dana kompensasi sebagai bentuk pesangon atau penghargaan masa kerja bagi karyawan kontrak pada saat berakhirnya PKWT. Ketentuannya, karyawan minimal telah bekerja 1 bulan secara terus menerus. Apabila kontraknya diperpanjang, maka dana kompensasi ini bisa diberikan sebelum perpanjangan PKWT. Namun, pengecualian bagi TKA PKWT, peraturan pemberian uang pesangon tersebut tidak berlaku bagi mereka.

2. Aturan pemberian kompensasi pekerja/buruh PKWT dalam UU Cipta Kerja

Pada aturan sebelumnya yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), tidak diatur sama sekali tentang pemberian kompensasi dan uang pesangon bagi karyawan kontrak (PKWT) yang kontraknya telah berakhir. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, membebaskan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan dana kompensasi sebagai bentuk pesangon atau penghargaan masa kerja bagi karyawan kontrak pada saat berakhirnya PKWT.

Pekerja/buruh yang berhak menerima dana kompensasi dan uang pesangon merupakan karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 bulan secara teratur. Jika kontrak tersebut hendak diperpanjang, maka dana kompensasi dan uang pesangon ini bisa disampaikan sebelum adanya perpanjangan PKWT tersebut. Selanjutnya, uang kompensasi berikutnya diberikan pada saat selesai masa perpanjangan.

Adapun perhitungan jumlah dan besaran dana kompensasi yang dapat diberikan telah diatur dalam Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021, yaitu:

- a. Pekerja PKWT yang bekerja selama 12 bulan secara teratur, diberi hak sebesar 1 bulan Upah;
- b. Pekerja PKWT yang bekerja selama 1 bulan atau lebih, tetapi masih kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara merata dengan perhitungan : masa kerja x 1 bulan Upah;
- c. Pekerja PKWT yang bekerja selama lebih dari 12 bulan, dihitung secara merata dengan menghitung : masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.

Uang kompensasi dan pesangon ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing PKWT, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 15 ayat (5) yaitu : “Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT”. Ketentuan pemberian uang kompensasi dan pesangon itu tentu menguntungkan bagi pekerja/buruh. Karena pada dasarnya, aturan ini diundangkan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang adil dan merata di antara pekerja PKWT dan PKWTT.

Untuk pekerja/buruh yang mengalami masa peralihan pasca-diundangkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020, pengaturannya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mana mengatur ketentuan mengenai masa peralihan uang kompensasi pasca-diundangkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020. Pasal 64 PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan besaran uang kompensasi untuk PKWT sebelum diundangkannya UU No. 11 tahun 2020, perhitungannya dimulai sejak 2 November 2020 hingga PKWT berakhir.

3. Sanksi bagi Pengusaha yang tidak memberikan kompensasi

Berdasarkan PP No. 35 tahun 2021, uang kompensasi atau uang pesangon wajib diberikan ketika jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir. Kompensasi PKWT ini juga diberlakukan pada buruh usaha mikro dan kecil yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua pihak. Akan tetapi, Kompensasi PKWT ini tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing (TKA).

Lalu yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana sanksi jika perusahaan tetap tidak menerapkan peraturan baru tersebut dan perusahaan enggan memberikan uang pesangon kepada Pekerja/PKWT? Karena pada kenyataannya masih banyak kasus dimana perusahaan-perusahaan masih bersikukuh menggunakan aturan yang lama yaitu tidak adanya uang pesangon bagi pekerja/buruh yang jangka waktu PKWT-nya telah berakhir. Banyak perusahaan yang berkilah memanfaatkan pekerja yang tidak tahu akan aturan tersebut. Padahal jika perusahaan tidak bayar pesangon kepada pekerja/buruh, atau ada sejumlah uang yang tidak diterima oleh pekerja tersebut, maka perusahaan dapat dilaporkan ke pihak yang berwenang. Karena pada dasarnya, uang pesangon ini menjadi hak karyawan yang dilindungi dan dijamin oleh undang-undang. Karyawan merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi perusahaan.

Terdapat sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak membayar kompensasi PKWT. Bagi pengusaha yang tidak membayar kompensasi PKWT diancam sanksi administratif. Perubahan Pasal 190 UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja mengatur bahwa pemerintah pusat atau pemerintah daerah dapat mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran, salah satunya pelanggaran Pasal 61A UU Cipta Kerja ini.

Sementara dalam Pasal 61 PP No. 35 Tahun 2021 mengatur empat sanksi administratif yang dapat diberikan, yaitu teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan yang terakhir pembekuan kegiatan usaha. Jika terdapat pengusaha yang melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan tersebut, maka pengusaha ini bisa dikenai sanksi pidana dan denda hingga ratusan juta rupiah, selengkapnya sebagai berikut:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100 Juta dan paling banyak Rp.400 Juta” yang mana aturan tersebut terdapat pada halaman 560 yang merupakan perubahan dari ketentuan Pasal 185 yang terdapat pada Bab IV tentang ketenagakerjaan, seperti dikutip dalam Pasal 185 ayat (1).

Apabila perusahaan tidak membayar pesangon karyawan karena alasan atas dasar Peraturan Perusahaan, hal itu tidak dapat dibenarkan menurut hukum. Pasal 111 Ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan bahwa ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari pada peraturan perundang-undangan.

Jika ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan Pasal 111 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan kata lain, Peraturan Perusahaan yang bertentangan dengan Undang-undang dianggap batal demi hukum. Sehingga yang berlaku adalah ketentuan yang ada di dalam Undang-undang. Jadi, pihak perusahaan wajib membayarkan uang pesangon kepada karyawan sebagai akibat PHK, meskipun Peraturan Perusahaan memiliki ketentuan yang berbeda.

C. PENUTUP

Peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mengalami perubahan, penghapusan dan penambahan dalam beberapa pasal dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dijabarkan dalam PP No. 35 tahun 2021. Perubahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai pemberian kompensasi atau uang pesangon pada pekerja/buruh PKWT yang masih banyak diselewengkan oleh para pengusaha. Dapat disimpulkan beberapa poin antara lain dalam PP No. 35 Tahun 2021, Pengusaha diwajibkan memberi uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang memiliki masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus, kecuali TKA. Mengenai perhitungan jumlah dan besaran dana kompensasi yang dapat diberikan telah diatur dalam Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021. Oleh karena masih banyak pengusaha yang tidak melaksanakan undang-undang tersebut, maka terdapat sanksi yang harus diberikan yaitu sanksi administratif seperti teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Djumaldi, F.X.. 2010. *Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika).
- Hakim, Abdul. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. (Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti).
- Marzuki, Peter Mahmud. 2007, *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Penerbit Kencana).
- Soekanto, Soeryono. 1990. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. (Jakarta: Penerbit Rajawali).
- Soekanto, Soejono dan Sri Mamudji. 2004. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika).

Publikasi

- Perdana, M. Taufan, Moh. Alfaris dan Anik Iftitah. *Kewenangan BAWASLU dalam Pilkada 2020 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 48/PUU-XVII/2019*. Jurnal Supremasi. Vol.10. No.1 (Maret 2020).
- Shalihah, Fithriatus. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM*. UIR LAW REVIEW. Vol.1. No.2 (2017).
- Sonata, Depri Liber *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris : Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum*. Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum. Vol.8. No.1 (Januari-Maret 2014).
- Yulianto, Taufiq. *Hukum sebagai Sarana untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial*. ORBITH. Vol.8. No.2 (Juli 2012).

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.