



## **PERSPEKTIF NORMA PEMBERIAN UANG KOMPENSASI PESANGON PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DIHUBUNGKAN KEPASTIAN HUKUM**

**Dauman, Nursa'adah**

Fakultas Hukum, Universitas Pamulang  
*daumanhebat@gmail.com*

### **ABSTRACT**

The development of the business world in the millennial era, as it is today, requires that everything is cheap but still of high quality, so a strategy is needed on how to minimize costs but produce maximum performance. In the era before 2000 the status of workers was permanent or organic employees, in line with developments in the era after 2000 so that employers needed a strategy to employ employees in certain sections by hiring workers with a certain time work agreement status (PKWT). Managed by outsourcing companies. In the employment relationship, several matters related to the bond between the employer and the worker have been regulated. In this discussion, the discussion is devoted to PKWT. Furthermore, in these provisions, both those contained in Law number 13 of 2003 concerning Manpower and also in the provisions of Law number 11 of 2020 concerning Job Creation, however, in their implementation they still raise legal issues, giving rise to a dilemma for employers, especially in relation to the payment of compensation for workers with the status of a specified time work agreement (PKWT) as stipulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, Part Two of Employment Article 80, namely the birth of the provisions of Article 61A and the subsequent issuance of the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for a Specific Time, Outsourcing, Working Time, Rest Time and Termination of Employment. So in this regard, it is certainly not easy for employers to carry out these provisions, therefore employers as employers will experience difficulties if they provide severance compensation for the PKWT which is managed by an outsourcing service company, even though on the other hand it is legal protection for PKWT, as it has been stipulated in these provisions that severance pay for PKWT workers with a minimum working period of 1 month, employers are required to provide severance pay compensation calculated proportionally in a year. This happens, for example, companies engaged in cleaning services, parking, security and so on. In this study the authors used the type of research on normative juridical law which emphasizes the analysis of legal products such as laws and regulations, but also relates to the reality that occurs in society. The purpose of this study is to find out how far the provisions on providing severance compensation for PKWT can be applied by outsourced companies. Furthermore, the output target in this report is published in July 2023.

Keywords: Entrepreneurs, Workers, Compensation.

### **PENDAHULUAN**

Pada hakekatnya bahwa dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia memerlukan biaya untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga pekerja memerlukan pekerjaan, disisi lain pengusaha juga tentu membutuhkan tenaga kerja untuk mengoperasionalkan usahanya tersebut, pada kenyataan sering menimbulkan gesekan permasalahan diantara keduanya terkait hubungan industrial dalam ketenagakerjaan. Terjadinya permasalahan ketenagakerjaan merupakan satu masalah pokok yang sangat sering di hadapkan oleh negara-negara seperti halnya Indonesia. Persoalan yang paling mendasar dan menjadi impian bagi pekerja dan pengusaha adalah terciptanya suasana kerja yang harmonis, dinamis, demokratis, dan berkeadilan, namun hal tersebut sangat disayangkan hal tersebut masih jauh dari harapan khususnya bagi pekerja.

Didalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur sedemikian rupa terkait hal-hal tentang ketenagakerjaan yang mana sebelumnya dikenal dengan istilah hukum perburuhan, pada prinsipnya



disisi lain dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja juga memberikan kesempatan untuk pemberi kerja dapat berusaha dengan tenang tanpa gangguan-gangguan bersifat sosial seperti mogok kerja, yang berakibat bisa jadi merugikan kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha). Peran Pemerintah sebagai penengah selama ini masalah ketenagakerjaan tentu berusaha diselesaikan secara adil dan demokratis agar persoalan-persoalan hak-hak pekerja serta kesinambungan pengusaha dapat nyaman berusaha di republik Indonesia ini. Oleh karena itu, beberapa program dan ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia diadakan dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkeadilan, makmur, sejahtera dan merata. Di dalam mewujudkan 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.<sup>1</sup>

Timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja, pada umum pihak pekerja selalu berada dalam posisi pihak yang lemah dan dirugikan, pada era pemerintahan reformasi telah dibangun sebuah hukum ketenagakerjaan yang relatif lebih lengkap dan demokratis dibandingkan ketentuan sebelumnya, oleh karena itu dalam rangka mengatur ide menciptakan hubungan kerja yang baik tersebut, Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat pada 25 Maret 2003 secara resmi mengundang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan pedoman untuk pekerja dan pengusaha.

Sebagai landasan hubungan industrial bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian *integral* dari pembangunan nasional dan dikompilasi dengan perkembangan industry memperkuat tatanan perekonomian bangsa dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin *kompetitif* dan tuntutan globalisasi ekonomi untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan *ekosistem investasi*, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah dengan menetapkan berbagai kebijakan, peraturan perundang yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas. Sedangkan bagi pihak pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban, demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Taufiq Yulianto, *Hukum sebagai sarana melindungi pekerja/buruh dalam hubungan industrial*, ORBITH, Volume 8 No.2, Juli 2012, Hal. 105.

<sup>2</sup> Bambang Sunggono dan Aries Harianto, *Badan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008. hlm. 76



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur dengan jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam menjalankan hubungan industri, namun adanya pengaturan secara rigid akan hak dan kewajiban ini selain menjamin kepastian hukum ternyata juga membawa kekhawatiran di kalangan pengusaha. Pengusaha sangat keberatan dengan pengaturan ini karena akan menimbulkan biaya yang sangat besar.

Dengan adanya terjadinya Amandemen kedua Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Hak Asasi Manusia salah satunya disebutkan guna memajukan hak-hak dasar warga negara dimasukkan ke dalam Konstitusi. Pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga diwajibkan pemerintah Indonesia dalam perlindungan ketenagakerjaan dan perburuhan.

Pada dunia kerja setiap orang membutuhkan suatu interaksi atau hubungan timbal balik dengan orang, baik selaku pemberi kerja maupun pekerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.

Sebagaimana ditegaskan dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, Sedangkan dalam angka 4 ditentukan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan merupakan pihak pemberi kerja. Pada pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja.<sup>3</sup> Pada pelaksanaannya bahwa pengusaha tentu menginginkan biaya usaha yang serendah rendahnya sehingga dengan menggunakan strategi yaitu tenaga kontrak. Dalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja kepada pekerjaannya dibandingkan pekerja tetap.<sup>4</sup> Hal ini juga terkait adanya pesangon yang wajib dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang berstatus tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Apalagi jika pemberi kerja tidak melakukan pembebanan biaya dimuka atau kerja sama dengan perusahaan asuransi, sehingga akan menjadi beban yang sangat berat, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja sewaktu waktu. Misalnya pekerja meninggal dunia atau kecelakaan kerja yang bersifat tetap.

Hal ini dikarenakan pada pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang diperoleh pengusaha adalah ketidakuntungan, seperti adanya ketentuan peraturan perundangan-undangan upah, kesejahteraan, Kenaikan upah berkala, tunjangan sosialnya dan hari istirahat atau cuti.<sup>5</sup>

Sejalan dengan hal tersebut diatas lahirnya Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang ditindaklanjuti dengan diterbitkannya Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT), Alih daya, Waktu kerja, waktu istirahat dan

<sup>3</sup>Agusmidah, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 45

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*", Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 48

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 89

Pemutusan Hubungan Kerja, dimana telah merubah ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait kompensasi bagi pekerja waktu tertentu, disisi lain merupakan beban berat bagi pengusaha alih daya tentu sangat menggembirakan untuk pekerja, akan tetapi yang jadi permasalahan adalah sejauhmana perusahaan mitra pemberi kerja bersedia memberikan jasa kompensasi pesangon untuk pekerja status PKWT tersebut, dengan pertimbangan bahwa pengalihan pekerjaan pada perusahaan alih daya adalah pada hakekatnya untuk menghemat biaya atau efisiensi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan pemberi kerja tersebut. Adapun mekanismenya sebagaimana telah ditetapkan dalam ketentuan tersebut bahwa pesangon bagi pekerja PKWT dengan masa kerja minimal 1 bulan pengusaha diwajibkan memberikan uang kompensasi pesangon dihitung secara proporsional dalam setahunnya.

Pada tataran implementasinya ketentuan tersebut, terkait pelaksanaan kontrak antara Pengusaha pemberi kerja, perusahaan alih daya dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pada kenyataannya pengusaha saat ini belum sepenuhnya, memberikan kesejahteraan pada perusahaan alih daya yang bermuara pada pekerja PKWT, misalnya: upah minimum Propinsi/Kabupaten, Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan dan Tunjangan Hari raya, apalagi apabila ditambahkan kompensasi pesangon.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ilmiah yang berjudul **“PERSPEKTIF EKSISTENSI NORMA PEMBERIAN UANG KOMPENSASI PESANGON PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DIHUBUNGKAN KEPASTIAN HUKUM.”**

## **PERMASALAHAN**

### **A. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis ungkap di atas, penulis mengajukan rumusan permasalahan yang akan penulis bahas dalam tulisan ini, antara lain sebagai berikut:

1. Ketentuan pemberian uang kompensasi pesangon perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan alih daya dalam pelaksanaan pemberian uang kompensai pesangon perjanjian kerja waktu tertentu berdasar Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah ketentuan pemberian uang kompensasi pesangon perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang nomor 11 atahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimanakah hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan alih daya dalam pelaksanaan pemberian uang kompensai pesangon perjanjian kerja waktu tertentu berdasar Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pada penulisan penelitian ini, metode yang dipergunakan yaitu penelitian yang bersifat yuridis normatif dimana lebih menekankan pada analisis produk-produk hukum seperti peraturan perundang-undangan, akan tetapi tetap memperhatikan kenyataan-kenyataan yang terjadi dalam masyarakat yang erat kaitannya dengan masalah yang hendak dibahas.<sup>6</sup> Adapun terkait metode pendekatan pada penelitian ini dengan menggunakan dua cara, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute-approach*) yang merupakan metode dengan menganalisis pada peraturan-peraturan dan juga pendekatan konsep (*conceptual approach*) sebagai metode yang melakukan pengkajian dan pemahaman terhadap konsep-konsep hukum.<sup>7</sup>

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan, oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.<sup>8</sup>

Selanjutnya menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala umum hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Di samping itu juga diadakan pemeriksaan mendalam terhadap fakta hukum tersebut kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.<sup>9</sup>

Didalam penelitian, lazimnya jenis data dibedakan antara:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.
2. Data sekunder, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya.<sup>10</sup>

Ciri umum data sekunder:<sup>11</sup>

1. Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera.
2. Baik bentuk maupun isi data sekunder, telah dibentuk dan diisi oleh peneliti-terdahulu, sehingga peneliti kemudian, tidak mempunyai pengawasan terhadap pengumpulan, pengolahan, analisis maupun konstruksi data.
3. Tidak terbatas oleh waktu dan tempat.

### B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis pergunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum yuridis normatif dimana fokusnya yaitu lebih menekankan pada analisis produk-produk hukum seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku, akan tetapi tetap juga memperhatikan kenyataan-kenyataan yang terjadi dalam dinamika masyarakat dalam hubungan kerja khususnya mengenai uang

<sup>6</sup> Soeryono Suekanto, *Penelitian Hukum normatif (suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali, Jakarta, 1990. Hal 12

<sup>7</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2007. Hal. 93

<sup>8</sup> Soerjono, Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hal.1

<sup>9</sup> Zaenudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta 2010, hal. 18.

<sup>10</sup> Amirudin, H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta 2020. Cet. 11, hal. 31.

<sup>11</sup> Soerjono Sukanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hal. 12

kompensasi pesangon bagi buruh/pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang erat kaitannya dengan masalah yang hendak dibahas dalam obyek penelitian ini.

## C. Jenis Dan Bahan Hukum

Sumber data yang diperoleh yang kemudian diekstrak serta dikumpulkan dengan memastikan bahwa data yang diperoleh merupakan data yang lengkap dan benar serta dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam penelitian hukum normatif yang hanya mengenal data sekunder datanya (bahan hukum) adalah, sebagai berikut:<sup>12</sup>

### 1. Bahan Hukum Primier

Bahan hukum primier ini merupakan bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, yaitu peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan, antara lain sebagai berikut:

- a. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan,
- b. Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,
- c. Kitab Undang Undang Hukum Perdata
- d. Peraturan Prmerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih daya, waktu kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

### 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku-buku dan jurnal sebagai data pendukung untuk memperkuat bahan hukum primier.

Bahan hukum sekunder merupakan data yang diperoleh dengan meninjau literatur sebagai contoh literatur akademik yaitu, penelitian sebelumnya dan lainnya, serta bahan hukum yang diperoleh secara online dan penjelasan mengenai aturan dan ketentuan yang terkait dengan penelitian yang telah sedang dilakukan untuk dapat menunjang sumber-sumber kepustakaan dalam pelaksanaan dan penyelesaian penelitian tersebut.

### 3. Bahan Hukum Tersier,

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang mendukung dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

## D. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis bersifat *kualitatif* tidak berbentuk angka. Data *sekunder kualitatif* di analisis untuk menanggapi masalah dalam penelitian ini. Selanjutnya setelah bahan hukum yang didapat dikumpulkan kemudian materi hukum dianalisis untuk mencapai kesimpulan dalam bentuk analisis teknis bahan hukum itu adalah analisis isi. Dalam analisis bahan hukum jenis ini dokumen atau catatan disebut dengan analisis "text". Analisis isi menunjukkan bahwa metode pengintegrasian analisis dan konseptual cenderung diarahkan untuk mencari,

<sup>12</sup> Amirudin, H. Zainal Asikin, *Opcit*, hal. 31.



mengidentifikasi, proses dan menganalisis bahan hukum untuk memahami makna, signifikansi, dan relevansinya terhadap masalah yang diteliti.

Proses ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

## 1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari dokumentasi merupakan data mentah dari lapangan. Maka diperlukan selektifitas pemilihan dan penyaringan data yang relevan untuk disajikan dalam menjawab pertanyaan dalam penelitian ini. Setelah melakukan pemilihan data, selanjutnya data yang telah dipilih kemudian disederhanakan dengan mengambil data yang pokok dan diperlukan dalam menjawab permasalahan yang diteliti.

## 2. Penyajian Data

Data yang telah disusun dari hasil reduksi data, kemudian dapat disajikan dalam bentuk narasi deskripsi. Data yang disajikan merupakan data yang dapat dipakai untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Setelah data disajikan secara jelas dan terperinci dan terstruktur, kemudian dielaborasi dan dibahas data yang ada.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Setelah data yang disajikan tersebut dibahas secara rinci, maka selanjutnya data tersebut dapat diambil kesimpulannya. Kesimpulan yang diperoleh dipergunakan sebagai jawaban atas permasalahan yang sedang dikaji dalam penelitian tersebut.

## PEMBAHASAN

### A. Ketentuan pemberian uang kompensasi pesangon perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Lahirnya Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini sempat menjadi pro dan kontra oleh para pihak, jika diperhatikan terdapat 31 pasal yang dirubah dan ada 29 pasal yang dihapuskan serta terdapat 13 pasal yang ditambahkan dalam ketentuan Ketenagakerjaan. Terjadinya silang pendapat tersebut tentunya tidak lepas dari kepentingan masing-masing pihak. Akan halnya para aktivis serikat pekerja/serikat buruh, dikarenakan menurut mereka pada umumnya beberapa pasal dalam Undang-undang Cipta Kerja tersebut, sepertinya lebih berpihak pada pemberi kerja, akan tetapi jika dicermati disisi lain bisa jadi terdapat pasal-pasal yang lebih menguntungkan bagi pekerja. Kongritnya terkait dengan ketentuan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sebagaimana tercantum didalam Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang ditindak-lanjuti dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja. Didalam Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 61A pada ayat (1) 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.

Sedangkan pasal 61A ayat (2) berbunyi: Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian ketentuan tersebut merupakan peraturan dibidang Ketenagakerjaan yang benar-benar baru, dimana sebelumnya belum pernah diatur baik dalam bentuk Undang-undang maupun Keputusan Kementrian Ketenagakerjan. Justru ketentuan tersebut yang menyebabkan menjeadikan bumerang yang sangat berat khususnya bagi perusahaan dibidang jasa alih daya, sebab selama ini untuk dapat memberikan upah minimum Propinsi/Kabupaten saja mengalami kesulitan, apalagi dengan kehadiran Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini, tentu menjadikan beban yang sangat berat bagi perusahaan.

Secara umum, terdapat beberapa masalah krusial pada Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja diperoleh oleh pekerja, yang artinya perlindungan hukum yang lebih jelas kepada para pekerja kontrak terbukti dengan adanya kompensasi di setiap berakhirnya kontrak yang perhitungannya disesuaikan dengan masa kerja walaupun masa kerja kontrak dapat diperpanjang sampai batas maksimal 5 (lima) tahun.<sup>13</sup> Memang nampaknya dalam ketentuan tersebut merupakan suatu anugerah khususnya bagi pekerja akan tetapi disisi lain merupakan musibah bagi pengusaha yang harus ditunaikan sebagaimana ketentuan tersebut. Dalam 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 besarnya 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.<sup>14</sup>

Sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pasal 16 tersebut, maka perhitungan dan rincian jumlah serta besaran uang kompensasi pesangaon adalah sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.

<sup>13</sup> Bobby Christian Halim, Opcit.

<sup>14</sup> Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka, *Kajian Terhadap Perlindungan Hukum bagi Pekerja kontrak waktu Tertetu(PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta kerja*, Jurnal Terapung : Ilmu – Ilmu Sosial , Vol. 4, No. 2, September 2022





Akan tetapi dalam ketentuan PP. Nomor 35 tersebut, bahwa uang kompensasi pesangon tersebut dikecualikan khususnya bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, dimana dalam ketentuan tersebut khususnya tenaga kerja asing yang berstatus perjanjian kerja waktu Tertentu (PKWT) tidak berlaku ketentuan tersebut, hal ini berdasarkan ketentuan dalam PP. Nomor 35 pasal 15 ayat(5) berbunyi: “Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT. Ketentuan pemberian uang kompensasi pesangon ini tentu menguntungkan bagi pekerja/buruh. Karena pada dasarnya, aturan ini diundangkan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang adil dan merata diantara pekerja status PKWT dan PKWTT.

Untuk pekerja/buruh yang mengalami masa peralihan pasca diundangkannya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Nopember 2020, pengaturannya telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih daya, waktu kerja, 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 Nopember 2020. Berdasarkan PP No.35 pasal 64 menyebutkan besaran uang kompensasi untuk PKWT sebelum diundangkannya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perhitungannya dimulai sejak 2 Nopember 2020 hingga PKWT berakhir.<sup>15</sup>

## **B. Hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan alih daya dalam pelaksanaan pemberian uang kompensasi pesangon perjanjian kerja waktu tertentu berdasar Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Dengan diundangkannya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan ditetapkannya Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih daya, waktu kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka sangat berdampak khususnya perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam jasa alih daya misalnya jasa kebersihan, jasa pengamanan, jasa parkir dan lainnya, ternyata mengalami hambatan-hambatan dalam melaksanakan ketentuan tersebut. Permasalahannya utama dalam pelaksanaannya terkait pembebanan uang kompensasi pesangon, justru dihindari oleh pengusaha sehingga pekerjaan-pekerjaan tertentu yang buka merupakan pekerjaan inti tersebut sengaja dialihkan pada perusahaan alih daya. Hal ini terutama terkait biaya uang kompensasi pesangon yang selama ini tidak diberikan kepada pekerja yang berstatus Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) sehingga bisa mengurangi biaya perusahaan atau bisa efisiensi.

Sebagai contoh salah satu perusahaan jasa alih daya dibidang jasa kebersihan yaitu PT. Sarana Gama Sejahtera, yang telah melakukan kontrak dengan salah satu pekerja berstatus Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) pada tanggal 1 September 2022.<sup>16</sup> Pada isi kontrak tersebut secara jelas PT.

<sup>15</sup> Diah Puji Lestari, *Opcit.*

<sup>16</sup> Lampiran contoh Perjanjian Kerja waktu tertentu PT. Sarana Gama Sejahtera.



Sarana Gama Sejahtera sebagai perusahaan alih daya bidang kebersihan belum mencantumkan tentang hak uang kompensasi pesangon pada pegawainya yang berstatus PKWT., jika suatu saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), hal ini terjadi dikarenakan pihak PT. Sarana Gama Sejahtera sendiri juga tidak memperoleh uang kompensasi pesangon dari pihak perusahaan mitra kerjanya yang memberikan pekerjaan jasa kebersihan tersebut. Disini masalahnya pihak perusahaan jasa alih daya tidak akan mungkin bisa memberikan jasa uang kompensasi pesangon, karena hanya memperoleh jasa fee manajemen yang besarnya 10% (sepuluh prosen) tentu tidak akan mencukupi untuk membayar uang kompensasi pesangon pada pekerjaannya yang berstatus PKWT tersebut, jika suatu saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasar permasalahan tersebut dalam hal ini suatu saat akan berpotensi besar menjadikan bom waktu bagi para pihak terkait dengan hubungan hukum, yang sewaktu waktu akan menimbulkan permasalahan hukum dikemudian hari. yaitu bisa saja pekerja berstatus PKWT tersebut akan menuntut pada perusahaan jasa alih daya kebersihan apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja, selanjutnya begitu juga perusahaan alih daya jasa kebersihan tersebut yang mempekerjakan pekerja akan menuntut pada mitra perusahaan yang memberikan pekerjaan tersebut.

## KESIMPULAN

Dalam penelitian yang dilakukan penulis tentang eksistensi norma pemberian uang kompensasi pesangon pekerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dihubungkan kepastian hokum dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagaimana telah dimaklumi bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan ditindaklanjuti pelaksanaannya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih daya, waktu kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam ketentuan tersebut telah mengatur untuk memberikan uang kompensasi pada pekerja waktu tertentu (PKWT), yang selama ini belum pernah diatur dalam ketentuan Ketenagakerjaan.
2. Walaupun ketentuan pemberian uang kompensasi pesangon pada pekerja PKWT yang lahir pada tahun 2020 ini, tentu merupakan angin segar bagi pekerja PKWT, akan tetapi sebaliknya merupakan beban berat pada perusahaan yang terkait dengan perusahaan jasa alih daya dan mitra kerja perusahaan yang memberikan pekerjaan tersebut, akibatnya akan berpotensi menimbulkan permasalahan hukum dikemudian hari, yang sewaktu-waktu akan timbul sehingga menjadi hambatan-hambatan dalam perkembangan dalam dunia usaha. Khususnya pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja berstatus PKWT tersebut, yang mana apabila mereka menuntut haknya untuk memperoleh uang kompensasi pesangon dimana secara normatif sudah menjadi hokum positif yang harus ditaati oleh perusahaan yang mempekerjakan pekerja status PKWT dimaksud.

## SARAN

Sebagaimana telah diuraikan dalam poin-poin kesimpulan diatas, penulis mencoba menyampaikan butiran-butiran saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Pemerintah dalam menerbitkan suatu ketentuan ketenagakerjaan hendaknya lebih banyak memperhatikan kepentingan bersama, misalnya melibatkan pengusaha dan organisasi pekerja terkait ketentuan pemberian uang kompensasi pesangon, misalnya secara bertahap untuk pekerja yang telah bekerja diatas 2 tahun, baru dapat uang kompensasi pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Tentu ada baiknya ketentuan tersebut dievaluasi sejauhmana efektifitasnya.
2. Untuk Perusahaan jasa alih daya, hendaknya secara aktif melakukan negosiasi dan meyakinkan pada perusahaan mitra kerjanya, bahwa ketentuan uang kompensasi pesangon tersebut faktanya secara normatif sudah berlaku, sehingga perlu duduk bersama untuk melaksanakannya, sehingga tidak menimbulkan permasalahan hukum dikemudian hari.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku/Leteratur

- Agusmidah, *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori”*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010.
- Amirudin, H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta 2020.
- Asri Wijayanti, *“Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi”*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Bambang Sunggono dan Aries Harianto, *Badan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2003.
- R Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet. Ke X, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.
- Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. 32, PT Internusa, Jakarta, 2003.
- Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- R Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, cet. 12, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1979.
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. 3, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Salim H.S, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, PT.Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia, 2010.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 201.

## Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang  
Jl. Raya Puspittek No.11, Serpong, Tangerang Selatan,  
15310- Indonesia  
Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566  
ISSN: - (Cetak), E-ISSN: 3026-2623  
E-mail: penahukum@unpam.ac.id



M. Fandrian, Dauman, Agus Purwanto, *Hukum Ketenagakerjaan Modul Program Studi Ilmu Hukum S-1 Universitas Pamulang*, Unpam Press, 2021.

Zaenudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta 2010.

### Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Disnakertrans DKI Jakarta, 2004

Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

### Artikel Jurnal :

Bobby Christian Halim, *Analisis Hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Prointegrita, Volume 8 No 2, Juli 2020.

Dauman, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terus Menerus berdasarkan UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan( Studi Kasus Pada PT Sarana Gama Sejahtera)*, Palrev Journal Of Law, Volume 5 Issue 2, November 2022.

Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi PKWT Berdasarkan UU Cipta Kerja*, Jurnal Hukum Lex Genera;is, Unes Semarang, Vol 3 No. 5 Mei 2022.

Taufiq Yulianto, *Hukum sebagai Sarana Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial*, Orbith, Volume 8 No.2 Juli 2012.

### Website :

<https://kbbi.web.id/perjanjian>, akses pada tanggal 22 Oktober 2022.

<https://kbbi.web.id/perjanjian>, akses pada tanggal 22 Oktober 2022.