

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERKAIT KOMPENSASI BERAKHIRNYA MASA PKWT BERDASARKAN PP NO 35 TAHUN 2021

SUGENG RIYADI, ELFRIDA RATNAWATI

Fakultas Hukum, Universitas Trisakti
soegengriyadi82@gmail.com, elfrida.r@trisakti.ac.id

Abstract: *This research was conducted with the aim of finding out and understanding how legal protection is for workers who are not given compensation money at the end of a certain time work agreement (PKWT). Based on the research results obtained, it shows that compensation money at the end of the certain time work agreement (PKWT) must be given by employers as a form of respect for employees' rights after the contract ends at the company where they work. If the company does not provide compensation to employees who work based on a Specific Time Work Agreement, the company may be subject to sanctions in the form of fines, payment of outstanding compensation obligations, or demands for compensation. for losses suffered by employees.*

Keywords: *PP No.35 of 2021,PKWT compensation,PKWT Protection*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang tidak diberikan uang kompensasi saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Uang kompensasi Berakhirnya masa Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) wajib diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk penghormatan terhadap hak-hak karyawan setelah selesai kontrak berakhir diperusahaan tempat mereka bekerja, Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perusahaan dapat dikenai sanksi berupa denda, pembayaran kewajiban kompensasi yang ditunggak, atau tuntutan ganti rugi atas kerugian yang diderita oleh karyawan.

Kata Kunci: PP No 35 Tahun 2021, Kompensasi PKWT, Perlindungan PKWT

A. Pendahuluan

Adanya kepastian hukum, adanya nilai-nilai keadilan, asas kemanfaatan hukum, dan penegakkan serta perlindungan hukum harus bisa diwujudkan dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga kemakmuran dan kesejahteraan Masyarakat khususnya pekerja bisa terwujud dengan baik. Agar menjaga adanya hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang harmonis yang berkesinambungan antara pemberi kerja dengan pekerja maka diperlukan eksistensi hukum ketenagakerjaan yang akan mengatur adanya hak serta kewajiban dan tanggung jawab para pihak.

Pemerintah harus bisa hadir memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, pengusaha diwajibkan oleh pemerintah untuk memberikan kompensasi kepada pekerjanya dalam suatu hubungan kerja, salah satunya perlindungan melalui PP No.35 Tahun 2021 tentang Pengaturan Perjanjian Kerja dalam waktu tertentu, Perpindahan Angkatan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Berakhirnya Hubungan kerja.

Kewajiban pemberi kerja/pengusaha untuk bisa melaksanakan pemberian uang kompensasi kepada pekerja dengan system kerja PKWT atau kontrak, dan sesuai dengan pedoman pengupahan yang diberikan oleh pemberi kerja, uang kompensasi dapat berupa gaji pokok atau diakumulasikan dengan tunjangan tetap. Pada akhir Perjanjian Kerja Waktu Tetap, uang akan dibayarkan. Diharapkan dengan strategi remunerasi tunai ini, para pekerja sementara bisa lebih terjamin dan sejahtera. meskipun Perjanjian Kerja Waktu Tertentunya berakhir.

Adapun penghapusan,perbaruan dan penyisipan pada pasal pasal yang terdapat dalam UU cipta kerja cluster ketenagakerjaan,(BPK, 2023)dan melalui turunannya yaitu adanya PP 35 tahun 2021 terdapat adanya pembaharuan yang bisa menguntungkan pekerja/buruh,karena Ketika pekerja/buruh telah berakhir masa PKWTnya berhak mendapatkan uang kompensasi berakhirnya PKWT,merupakan hal baru Ketika pekerja/buruh telah selesai masa kontraknya,pekerja buruh berhak mendapatkann uang kompensasi,sehingga tujuan dari penelitian ini akan menganalisa secara yuridis normative tentang aturan tata cara pemberian,sanksi bagi pengusaha Ketika tidak melaksanakan pemberian uang kompensasi pesangon kepada pekerjanya.

Semenjak berlakunya UU cipta kerja,terdapat perubahan terutama pada cluster ketenagakerjaan yang asebelumnya diatur didalam UU 13 tahun 2003 Beberapa perubahan yang terjadi pada undang-undang ketenagakerjaan ini meberikan nilai positif dan juga menimbulkan permasalahan dalam implementasinya,salah sataunya terkait kewajiban pembayaran uang pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh berdasarkan sistem perjanjian kerja waktu tetap sebagaipembayaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh berdasarkan sistem perjanjian kerja waktu tetap sebagai pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh berdasarkan sistem perjanjian kerja waktu tetap sebagai bentuk uang pesangon.Terhadap perubahan tersebut masih ditemukan Tindakan pengusaha yang lebih mengutamakan kesepakatan antara para pihak tentang besaran uang kompensasi daripada mengikuti bagaimana undang-undang telah mengatur.

Pekerja/buruh membutuhkan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif didalam bidang ketenagakerjaan,sehingga bisa menjamin adanya kesamaan ,kesempatan dan perlakuan yang tidak ada diskriminatif dalam rangka terwujudnya kesejahteraan pekerja.Kedudukan pekerja dan pengusaha sama dimata hukum,sehingga untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis diperlukan adanya komunikasi yang baik antara kedua belah pihak.

Ketentuan penerimaan uang kompensasi setelah berakhirnya kontrak PKWT dirinci dalam PP 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang pemberian uang kompensasi kepada PKWT sebuah penelitian dengan tema “Perlindungan Hukum Pekerja Terkait Kompensasi Berakhirnya Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021”,dan penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada sesuai dengan judul sebagai berikut “ Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang tidak diberikan uang kompensasi berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?atau pekerja kontrak.Ketika pekerja telah bekerja selama satu bulan secara berturut -turut maka uang kompensasi tersebut diberikan.

Penelitian serupa yang membahas tentang adanya pemberian uang kompensai PKWT dilakukan oleh ,Pertama Oleh Taufiq Yulianto, (Taufiq Yulianto, 2022),Kedua oleh Maryono,Markoni,(Maryono & Markoni, 2023) dan yang Ketiga Oleh Diah Puji Lestari (Lestari, 2022).Dari penelitian sebelumnya membahas tentang adanya perlindungan terhadap pekerja terkait adanya kompensasi PKWT, penulis akan membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan upaya yang bisa dilakukan ketika pekerja/buruh tidak mendapatkan uang kompensasi berakhirnya PKWT.

Dengan adanya pemberian uang kompensasi bagi pekerja menjadi salah satu hal yang sangat menguntungkan bagi pekerja,dan hal tersebut sudah jelas diatur dalam PP No.35 tahun 2021,sebelumnya memang tidak ada aturan yang mewajibkan pemberi kerja memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kepada pekerja dengan PKWT. Sehingga ketidaktahuan tersebut menjadi penyebab banyak Perusahaan yang tidak memberikan uang kompensasi berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada pekerja/buruhnya,padahal jika kompensasi PKWT tidak dibayarkan bisa berujung buruk

bagi Perusahaan pemberi kerja.

Berdasarkan penjabaran dengan ini penulis sangat tertarik sehingga akan melakukan sebuah penelitian dengan tema “Perlindungan Hukum Pekerja Terkait Kompensasi Berakhirnya Masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021”, dan penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada sesuai dengan judul sebagai berikut “ Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh yang tidak diberikan uang kompensasi berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?

B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis adalah suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan pendekatan normatif, adalah pendekatan yang dilandaskan dengan cara meneliti bahan pustaka atau sumber sekunder terhadap aspek-aspek hukum serta studi kasus yang dengan kata lain sering disebut sebagai penelitian hukum kepustakaan. Jenis dan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sumber sekunder berupa penelitian kepustakaan yang di lakukan terhadap bermacam-macam sumber Bahan hukum yaitu: Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder, Bahan Hukum Tersier. Pendekatan yang akan diterapkan dalam model pendekatan peraturan perundang-undangan, yaitu pembahasan mengenai peraturan undang-undang yang akan diteliti ini untuk menjelaskan secara detail dengan ketentuan yang mengatur tentang Perlindungan hukum bagi pekerja terkait telah berakhirnya masa PKWT berdasarkan PP 35 Thn. 2021.

C. Pembahasan dan Analisa

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu bentuk perjanjian kerja yang berlaku untuk jangka waktu tertentu, baik berdasarkan waktu penyelesaian suatu pekerjaan tertentu maupun selesainya suatu pekerjaan tertentu (Sugeng, 2020) Dalam PKWT, pekerja berhak menerima kompensasi berupa pesangon saat masa perjanjian kerja berakhir. PP No. 35 Thn 2021 telah mengatur besaran kompensasi yang harus dibayarkan kepada pekerja PKWT saat masa perjanjian kerja berakhir.

Perjanjian kerja adalah kontrak yang merinci hak, tanggung jawab, dan kondisi kerja baik pekerja maupun pemberi kerja. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pengusaha dan pekerja secara bersama-sama merundingkan perjanjian kerja waktu tertentu untuk suatu jabatan sementara. Pekerja kontrak biasanya dipekerjakan berdasarkan pengaturan semacam ini. Biasanya para atasan menggunakan sistem kerja seperti ini dengan alasan bahwa efektifitas kerja tidak selalu bersifat nonstop, namun lebih singkat. (Halim, 2018)

Di bidang hubungan kerja, Iman Soepomo menulis dalam bukunya Hukum Ketenagakerjaan bahwa: “Bagi penyelenggara perjanjian kerja, sebagaimana halnya semua jenis perjanjian, diperlukan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya, dan kadang-kadang mengenai hak-haknya. bentuk tertentu.” Hal ini dinyatakan dalam buku. Sebaliknya, perjanjian kerja adalah perjanjian dimana salah satu pihak, yaitu pekerja, berkomitmen untuk bekerja dan menerima upah dari pihak lain, yaitu pemberi kerja, yang berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan membayar upah.

Dalam Peraturan UU Cipta Kerja terdapat beberapa perubahan terkait dengan pengaturan mengenai pengaturan kerja waktu tetap yang diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan. Kemajuan tersebut antara lain: perubahan pembatasan waktu pelayanan, pengaturan kerja waktu tetap, berakhirnya hasil sah dari perjanjian kerja waktu tetap yang

dibuat secara tidak tertulis, perluasan pengaturan yang menetapkan jangka waktu usaha yang layak sejak awal. pendahuluan dalam hal dalam pekerjaan yang dapat dibatasi oleh pengertian kerja jangka waktu tetap. sebagai pekerjaan yang mempunyai jenis dan pelaksanaannya tidak bertahan lama, berakhirnya perjanjian mengenai perluasan dan pengisian kembali perjanjian kerja waktu tetap, serta perluasan pengaturan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan kompensasi berakhirnya PKWT.(Listiyani et al., 2022)

Merujuk pada PP 35 Tahun 2021, singkatan “PKWT” mengacu pada perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu atau jenis pekerjaan yang terbatas. Artinya PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang super lama atau biasa dilakukan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Pekerjaan yang termasuk dalam PKWT bersifat musiman, dapat diselesaikan dengan cepat, atau berkaitan dengan produk dan kegiatan baru yang masih dalam tahap percobaan.

UU Ketengakerjaan dan UU Cipta kerja merupakan payung Hukum dari ketentuan ketenagakerjaan, adanya perjanjian kerja oleh pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu biasa disebut PKWT. Selanjutnya dijelaskan pada pasal 13 PP 35 Tahun 2021: keberadaan PKWT paling sedikit harus mencakup: a) Adanya nama perusahaan pemberi kerja, lokasi dan jenis usaha, b) tentang nama, umur dan alamat lengkap pekerja, c) Jabatan dan jenis pekerjaan d) tempat kerja, e) Adanya jumlah upah dan cara pembayarannya, f) adanya syarat-syarat kerja, g) kapan dimulainya waktu PKWT dan lama berlangsungnya, h) tempat dan waktu pembuatannya, i) tanda tangan para pihak

PKWT yang didasarkan pada adanya jangka waktu yang dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu sebuah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu paling lama lima tahun dianggap selesai dalam waktu singkat. Mengenai rentang (PKWT) beserta perpanjangannya tidak lebih dari lima tahun, dan tiap-tiap perpanjangannya PKWT sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir sah pada saat pekerjaan selesai apabila pekerjaan tersebut diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan dapat diselesaikan lebih cepat dari jangka waktu yang diperjanjikan. Oleh karena suatu pekerjaan tertentu yang diperkenankan dalam suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang disepakati, maka jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu itu tercapai sampai jangka waktu tertentu. batas waktu sampai pekerjaan selesai.

Dalam Pasal 14 PP 35 Tahun 2021, Bahwa ketentuan pencatatan PKWT adalah : a) PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian ketenagakerjaan secara daring, b) Apabila pencatatan melalui web belum dapat diakses, pencatatan PKWT dilakukan oleh pelaku usaha yang dicatat dalam bentuk hard copy pada Dinas Tenaga Kerja setempat/kota. Adapun untuk pencatatan secara online dilakukan paling lama tiga hari sejak adanya pendatangan PKWT dari kedua belah pihak, kemudian untuk pencatatan secara tertulis dilakukan selama lamanya adalah tujuh hari sejak dilakukan penandatangan PKWT.

2. Jenis-jenis PKWT

UU Cipta Kerja mengatur 3 macam PKWT yaitu: Pertama, PKWT yang dibuat dengan berdasarkan jangka waktu. PKWT ini untuk pekerjaan yang tidak membutuhkan waktu lama bahkan untuk mempertimbangkan penyelesaiannya; sesekali; item baru, kegiatan baru, atau item tambahan -tambahan yang masih dalam tahap awal. Adapun ketentuan mengenai lamanya masa PKWT yaitu paling lama adalah selama 5 (lima) tahun termasuk dalam perpanjangannya, hal tersebut terjadi ketika masa kontrak /PKWT akan berakhir, tetapi pekerjaan yang sedang dilaksanakan belum selesai, sehingga pemberi

kerja/pengusaha memutuskan untuk memperpanjang PKWT pekerjanya, dengan ketentuan ketika dilakukan perpanjangan PKWT maka hal tersebut bisa dihitung sebagai masa kerja pekerja/buruh. Implementasi PKWT dengan berdasarkan jangka waktu bisa dilaksanakan untuk sebuah pekerjaan yang bersifat musiman, sebagai contoh misalnya sebuah pabrik garmen yang memproduksi kaos partai, dan mendapat pesanan dari beberapa partai untuk memproduksi kaos partai, pekerjaan tersebut pada saat musim kampanye saja. dan jika ada tambahan pesanan dan target tertentu untuk pemenuhan produksi tersebut bisa dipekerjakan pada pekerja dengan PKWT berdasarkan jangka waktu. Contoh lain misalnya ketika pekerjaan yang dilakukan hanya pada saat musim kemarau / cerah seperti pabrik pembuatan garam yang dilakukan secara sederhana.

Kedua, Dalam sebuah perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, maka hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan akan berakhir setelah pekerjaan yang telah ditentukan dalam perjanjian tersebut selesai dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian ini mengatur mengenai waktu mulai dan selesai suatu pekerjaan, pembayaran upah, dan berbagai kewajiban lainnya selama masa kontrak berlangsung. Sementara itu, Pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003 juga mengatur mengenai pembatasan jangka waktu PKWT. Dalam hal ini, perusahaan diwajibkan untuk memberikan pesangon kepada pekerja jika tidak memperpanjang kontrak kerja setelah PKWT berakhir. Penting untuk memahami hak dan kewajiban yang terkait dengan PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu agar kedua belah pihak dapat saling menghormati dan melaksanakan perjanjian kerja dengan baik. Selain itu, peraturan terkait PKWT juga ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja sebagai pihak yang lebih rentan (Sugeng, 2020)(Rusmawati, 2015). Sebagai contoh adalah sebuah pekerjaan membangun sebuah stadion bola, misalnya didalam PKWT ditentukan adanya waktu penyelesaian pembangunan stadion bola selama 2 (dua) tahun, tetapi pada kenyataannya dalam waktu 2 (dua) tahun tersebut pembangunan stadion bola tersebut belum selesai pembangunannya dan harus dilanjutkan, sehingga pemberi kerja memperpanjang PKWT pekerja/buruhnya sampai dengan pembangunan stadion bola tersebut selesai. Dalam kenyataannya bisa saja total waktu perpanjangan PKWT bisa mencapai 4 (empat) tahun.

Ketiga, PKWT didasarkan pada beberapa pekerjaan lain yang tidak mempunyai jenis, sifat, dan kegiatan tertentu. PKWT ini diperuntukkan bagi pekerjaan-pekerjaan tertentu yang bayarnya berdasarkan kehadiran atau disebut juga upah harian, serta bervariasi dalam waktu dan volume pekerjaan. Biasanya jenis pekerjaan ini lebih sering disebut sebagai Pekerja Harian. Ketentuan adanya pekerja harian yaitu dalam satu bulan tidak boleh bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan, tetapi jika pada prakteknya pekerja harian melaksanakan pekerjaan selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih secara berturut-turut selama kurun waktu 3 (tiga) bulan maka Perjanjian kerja tersebut demi hukum berubah menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). (Thea, 2021). Pada praktiknya, pelaksanaan PKWT seringkali menimbulkan masalah, terutama terkait dengan ketidakseimbangan kekuatan antara perusahaan dan pekerja (Pahmi & Asyhadie, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan menjamin hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja (Putra, Z., & Wajdi, n.d.) Penting untuk memahami hak dan kewajiban yang terkait dengan PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu agar kedua belah pihak dapat saling menghormati dan melaksanakan perjanjian kerja dengan baik. Selain itu, peraturan terkait PKWT juga ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja sebagai pihak yang lebih rentan. (Pahmi, M A., & Asyhadie, n.d.)

3. Pemberian Uang Kompensasi

Setiap pekerja memiliki hak-hak hukum yang perlu dilindungi terkait dengan kompensasi berakhirnya masa PKWT berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021. Pengetahuan akan hak-hak ini penting untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang pantas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam PKWT, pekerja memiliki hak atas kompensasi berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang sesuai dengan ketentuan yang ada. Penting bagi pekerja untuk memahami hak-hak mereka dan untuk mencari bantuan hukum jika diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi secara adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku

Dalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak diatur tentang kewajiban pengusaha untuk membayar uang kompensasi PKWT, tetapi setelah diundangkannya UU No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja, Pemberi kerja/pengusaha wajib memberikan uang kompensasi masa berakhirnya PKWT, Sehingga lebih rinci diatur dalam PP 35 Tahun 2021, pada pasal 15 ayat (1) yaitu : “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerjayang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Penjelasan dalam Pasal 15 PP No. 35 2021 menyatakan: 1) Pekerja yang menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertent harus mendapat uang kompensasi dari pemberi kerja. 2) Apabila PKWT berakhir diberikan uang kompensasi/pesangon. 3) Karyawan yang telah bekerja minimal satu bulan berturut-turut diberikan kompensasi. 4) Dalam hal PKWT diperpanjang, uang pesangon/kompensasi diberikan pada akhir jangka waktu PKWT sebelum perpanjangannya, dan untuk masa perluasan PKWT, uang pesangon/kompensasi berikutnya diberikan setelah masa perpanjangan PKWT selesai. 5) TKA (Tenaga Kerja Asing) yang dipekerjakan berdasarkan PKWT tidak berhak menerima kompensasi.

Besarnya uang pesangon/kompensasi yang diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut: a) PKWT selama dua belas bulan berturut-turut dengan imbalan gaji satu bulan b) PKWT selama (satu) bulan atau lebih namun di bawah 12 tahun, ditentukan secara relatif dengan bekerja: (masa kerja dibagi dua belas) x gaji satu bulan c) PKWT lebih dari 12 bulan, dihitung secara proporsional dengan menghitung: (masa kerja dibagi dua belas) x gaji satu bulan. (Taufiq Yulianto, 2022). Dapat diketahui bahwa pada Pasal 15 ayat (4) PP 35 tahun 2021 pada pokoknya menyatakan bahwa apabila PKWT diperpanjang maka pihak perusahaan wajib memberikan uang kompensasi dan apabila perselisihan tidak dapat terhindarkan maka dasar hukumnya didasarkan pada UU No. 2 Tahun 2004 tentang adanya sebuah Penyelesaian terhadap Perselisihan didalam Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mekanisme non litigasi dan melalui litigasi.

Upah pokok dan tunjangan tetap digunakan sebagai dasar perhitungan terhadap pembayaran dari uang kompensasi, tetapi ketika perusahaan yang membayar uang kompensasi tidak menggunakan upah pokok dan tunjangan sebagai komponean, maka sebagai dasar adanya pembayaran uang kompensasi yaitu upah tanpa dengan tunjangan. Perusahaan yang membayar pekerjaanya dasar penghitungan pembayaran kompensasi adalah gaji pokok, yang terdiri atas gaji pokok dan tunjangan tetap. Di perusahaan kecil, kesepakatan antara pelaku bisnis dan pekerja menentukan berapa besar remunerasi yang diberikan kepada mereka. Apabila salah satunya memutuskan hubungan usaha sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam PKWT, maka pelaku usaha wajib memberikan imbalan dalam bentuk uang, yang jumlahnya dengan mempertimbangkan pelaksanaan pengertian kerja selama masa itu. jangka waktu PKWT.

4. Perlindungan Hukum Terhadap pekerja yang tidak mendapatkan pembayaran uang kompensasi berakhirnya PKWT

Pekerja memerlukan adanya perlindungan Hukum, salah satu bentuk pemenuhan hak istimewa yang dijamin oleh negara dan tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "Setiap penduduk mempunyai pilihan untuk bekerja dan kehidupan yang benar-benar layak bagi umat manusia". Jaminan terhadap buruh juga diberikan oleh negara dalam Pasal 29D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI yang berbunyi: (1) "Setiap orang mempunyai pilihan untuk mengakui, menjamin, menjamin, dan mendapat jaminan sah yang adil serta perlakuan yang setara di bawah pengawasan hukum.

(2) Setiap orang mempunyai hak istimewa untuk bekerja dan memperoleh upah dan perlakuan yang adil dan sesuai dalam hubungan bisnis." "Keamanan buruh direncanakan untuk menjamin kebebasan dasar buruh/pekerja dan menjamin korespondensi, kesempatan dan perlakuan tanpa pemisahan atas dasar apapun untuk memahami bantuan pemerintah terhadap buruh/pekerja dan keluarganya dengan tetap fokus pada kemajuan dunia usaha." (Listiyani et al., 2022). Mengingat PP No. 35 Tahun 2021, pembayaran uang kompensasi sebaiknya diberikan pada saat pekerja telah selesai melaksanakan jangka waktu perjanjian kerja waktu (PKWT). PKWT juga berlaku bagi buruh perusahaan skala kecil dan mandiri, yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara kedua pelaku. Namun tenaga kerja asing tidak berhak menerima santunan PKWT (TKA) ini. Dalam hal pemberi kerja/perusahaan pekerja karena adanya alasan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, hal ini tidak dapat disahkan berdasarkan peraturan perusahaan. Pasal 111 Ayat (2) Peraturan Ketenagakerjaan memberi makna bahwa pengaturan didalam isi peraturan perusahaantidak boleh/dilarang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, dalam kata lain bahwa isi dari peraturan perusahaan yang ada pada perusahaan tempat bekerja pemberi kerja/pengusaha tidak boleh lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila ternyata bermasalah maka yang berlaku adalah pengaturan pedoman hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (2) UU Tenaga Kerja. Dengan kata lain, peraturan perusahaan apa pun yang bertentangan dengan hukum adalah tidak sah dan batal demi hukum. Oleh karena itu, ketentuan undang-undang berlaku. Dengan demikian, Pengusaha wajib membayar pesangon/kompensasi kepada pekerja karena selesainya PKWT, meskipun didalam peraturan perusahaan telah memiliki ketentuan yang berbeda dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberian sanksi administratif berupa teguran tertulis dengan teguran pertama hingga ketiga yang diberikan secara berturut-turut, sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Jika perusahaan masih tidak mematuhi ketentuan dan tidak memberikan kompensasi PKWT setelah teguran tertulis, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda yang besarnya disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. 2. Pemberian sanksi administratif berupa pembatalan izin usaha bagi perusahaan yang secara sistematis atau berulang kali tidak memberikan kompensasi PKWT sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sanksi yang diberikan dapat berupa teguran tertulis, denda, atau bahkan pembatalan izin usaha bagi perusahaan yang melanggar ketentuan pemberian kompensasi PKWT. (Wiguna, I K D D., Mahadewi, N P E., & Wijaya)

Adanya sanksi administrative apabila Pemberi kerja tidak membayar kompensasi PKWT. Dituangkan dalam PP No. 35 Tahun 2021 ayat (1), khusus Seperti imbauan tertulis, penghentian sementara kegiatan usaha, pembatasan kegiatan usaha, serta penghentian sebagian atau seluruh alat-alat yang digunakan dalam kegiatan produksi. Kemudian lebih rinci tentang pengenaan sanksi administratif didalam penjelasan. Pasal 61 Ayat (5): "Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi berupa tindakan tidak dijalankannya sebagian atau seluruh alat produksi suatu barang dan/atau jasa dalam

jangka waktu tertentu,” (Lestari, 2022). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia, diatur bahwa pemberi kerja yang tidak membayar kompensasi sesuai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dikenakan sanksi administratif. Sanksi ini dapat berupa denda maupun pembekuan izin usaha bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja yang berdasarkan PKWT agar mendapatkan kompensasi yang seharusnya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Oleh karena itu, pemberi kerja perlu memastikan bahwa kompensasi sesuai PKWT dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pemberi kerja harus memahami pentingnya mematuhi peraturan terkait pembayaran kompensasi PKWT. Dengan adanya sanksi administratif, diharapkan pemberi kerja akan lebih bertanggung jawab dalam memenuhi kewajibannya terhadap pekerja berdasarkan PKWT. Selain itu, pemberi kerja juga perlu memastikan bahwa semua kesepakatan terkait kompensasi PKWT tercantum dengan jelas dalam kontrak kerja untuk menghindari sengketa di masa depan. Dengan demikian, kesepakatan dan pembayaran kompensasi PKWT dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pemberi kerja juga perlu memastikan bahwa sistem pembayaran kompensasi PKWT telah diatur dengan baik dan transparan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan bukti-bukti pembayaran yang jelas dan transparan kepada pekerja. Selain itu, pemberi kerja perlu memberikan pemahaman yang jelas kepada pekerja mengenai hak dan kewajiban terkait kompensasi PKWT sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, diharapkan akan tercipta hubungan kerja yang adil dan berkeberlanjutan antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan PKWT.

5. Cara Penyelesaian Jika Pekerja tidak diberikan Kompensasi PKWT oleh Pemberi kerja/Pengusaha

Pekerja dan Pemberi kerja/Pengusaha mempunyai kedudukan yang sama dimata hukum, tetapi pada kenyataannya sering kali terjadi bahwa kedudukan pekerja/buruh cenderung lebih lemah dan kedudukan pemberi kerja/pengusaha cenderung lebih kuat. Hal tersebut bisa mengakibatkan terjadinya sebuah perselisihan hubungan industrial. Musyawarah mufakat adalah salah satu cara untuk bisa menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha yang biasa disebut dengan istilah Perundingan Bipartite. Perundingan Bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha untuk penyelesaian adanya perselisihan yang terjadi diantara kedua belah pihak. Hal wajib yang harus dijalankan ketika kedua belah pihak antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha terjadi perselisihan industrial yaitu dengan melalui musyawarah mufakat dalam bentuk perundingan Bipartite dan paling lama adalah selama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dilaksanakan perundingan bipartite tersebut, perundingan bipartite lebih simple dan bebas melaksanakan bipartite ditempat mana saja,

Namun jika dalam waktu tersebut salah satu pihak menolak adanya perundingan atau perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartite dianggap gagal. Dalam perundingan bipartite, kedua belah pihak harus memastikan bahwa kepentingan masing-masing dipertimbangkan dengan adil. Langkah pertama adalah menetapkan agenda pembicaraan yang jelas dan berisi topik-topik yang perlu dibahas. Selain itu, perwakilan dari masing-masing pihak perlu bersikap terbuka dan adil dalam mendengarkan pendapat serta argumen dari pihak lain. Hal ini penting untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Selain itu, kedua belah pihak juga perlu memastikan bahwa hasil perundingan didokumentasikan dengan baik untuk menghindari kesalahpahaman di kemudian hari. Kelancaran proses perundingan bipartite juga tergantung pada faktor-faktor lain seperti aturan hukum yang jelas dan

dilaksanakan dengan baik.

Secara teknis undangan adanya Perundingan Bipartite bisa dilakukan melalui cara yaitu salah satunya adalah pengusaha mengundang pekerja/buruh baik secara lisan maupun tertulis untuk melakukan perundingan bipartite. Jika kita sebagai pekerja/buruh sudah memahami aturannya, bahwa pengusaha memang wajib memberikan uang kompensasi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, maka jika hal tersebut dialami oleh pekerja/buruh, maka hal pertama yang harus dilakukan adalah pekerja/buruh harus melakukan negosiasi dengan pemberi kerja/pengusaha, dengan menjelaskan aturan formal tentang adanya hak-hak yang harus diberikan oleh pengusaha yaitu hak kompensasi konsekuensi pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Secara baik-baik meminta hak-hak yang seharusnya diterima.

Jika perusahaan yang menjadi pemberi kerja terdapat Serikat pekerja, maka pekerja yang mengalami permasalahan tidak dibayarkannya kompensasi berakhirnya masa PKWT bisa melaporkan atau meminta bantuan pendampingan kepada Serikat pekerja tersebut, karena tentunya sebuah serikat pekerja akan lebih memahami tentang aturan ketenagakerjaan sehingga pendampingan kepada pekerja yang mengalami kasus ketenagakerjaan bisa ditangani dengan baik oleh serikat pekerja guna meminta keadilan kepada pihak perusahaan tempat bekerja. Pengusaha dan pekerja diharapkan mempunyai tujuan yang sama, yaitu menciptakan hubungan dunia kerja yang harmonis demi kepentingan bersama, ketika pekerja melalui serikat pekerja mengajukan perundingan kepada pengusaha tentang permasalahan uang kompensasi yang tidak dibayarkan kepada pekerja, dan melalui perundingan tersebut terjadi kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja tentang pemberian uang kompensasi berakhirnya masa PKWT, maka permasalahan tersebut sudah bisa dianggap selesai. Tetapi jika dengan meminta secara baik-baik pemberi kerja/pengusaha menolak memberikan, maka hal tersebut bisa dikategorikan sebagai sebuah perundingan yang tidak menemui kesepakatan, maka pekerja/buruh dapat melakukan langkah-langkah Litigasi ke pengadilan, yaitu mengajukan permohonan bantuan penyelesaian melalui Dinas Ketenagakerjaan di wilayah kabupaten/kota anda. Selanjutnya setelah permohonan diterima oleh Dinas Ketenagakerjaan di wilayah kabupaten/kota, kedua belah pihak akan diperiksa, namun meskipun dinas Ketenagakerjaan merekomendasikan agar pengusaha/pemberi kerja untuk membayar hak-hak kompensasi anda, Pengusaha/pemberi kerja bisa saja tidak mematuhi dan menolak membayar kompensasi dimaksud, maka timbulah adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja, dan pekerja bisa melakukan upaya hukum ke pengadilan hubungan industrial.

Dengan demikian upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk menuntut haknya harus melalui upaya hukum yang cukup panjang, sehingga tidak jarang ketika pekerja/buruh mengalami kasus yang seperti itu, pekerja lebih cenderung diam dan tidak melakukan upaya hukum. Sehingga tujuan dari pemberian kompensasi masa berakhirnya PKWT adalah untuk bisa mensejahterakan pekerja/buruh tidak bisa terwujud dengan baik. Pengusaha juga diharapkan bisa dengan sukarela menjalankan kewajibannya untuk memberikan uang kompensasi berakhirnya masa PKWT, sehingga perselisihan antara pengusaha dan pekerja tidak terjadi.

D. Penutup

Pekerja PKWT berhak atas uang pesangon/kompensasi dengan ketentuan yang berlaku. Uang kompensasi berakhirnya masa PKWT wajib diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk penghormatan terhadap hak-hak karyawan setelah selesai kontrak berakhir diperusahaan tempat mereka bekerja. Apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja berdasarkan PKWT, perusahaan dapat dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum ini penting

untuk memastikan bahwa pekerja PKWT mendapatkan hak-haknya secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pemahaman akan hak-hak pekerja PKWT dan upaya-upaya perlindungan hukum dapat membantu pekerja mempertahankan hak-haknya dan mencapai kesejahteraan yang layak.

Daftar Pustaka

- BPK, J. (2023). *Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*.
- Halim, B. C. (2018). Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 111–123. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1497>
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339–349. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>
- Listiyani, N., Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung : Ilmu - Ilmu Sosial*, 4(2), 10. <https://doi.org/10.31602/jt.v4i2.8230>
- Maryono, M., & Markoni, M. (2023). Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Indonesia*, 2(1), 25–34. <https://doi.org/10.58344/jhi.v1i2.8>
- Pahmi, M A., & Asyhadie, H. Z. (n.d.). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) DI PT. Indocare Pacific Cabang Lombok Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. (2021, October 29).
- Putra, Z., & Wajdi, F. (n.d.). Problematika Hukum Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Pekerja. *State University of Malang*, 7(2), 405-405.
- Sugeng, S. (2020). *Aspek Hukum Digital Lending Di Indonesia*.
- Taufiq Yulianto. (2022). Ketentuan Mengenai Pemberian Uang Kompensasi Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Terhadap Pekerja / Buruh Yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan PKWT. *Orbith V*, 3 (18), 216–220.
- Thea, A. DA. (2021). *Begini Penerapan PKWT Dalam UU Cipta Kerja*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-penerapan-3-jenis-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja-lt60642a6791738/?page=1>
- Wiguna, I K D D., Mahadewi, N P E., & Wijaya, N. M. S. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di Pt Bali Daksina Wisata. *Jurnal IPTA (Industri Perjalanan Wisata)*, 4(2), 78-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/ipta.2016.v04.i02.p16>.
- Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja