

Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu di Kabupaten Karimun

Ariani Oktavia¹, Lu Sudirman², Junimart Girsang³

¹ Universitas Internasional Batam, Indonesia; aytapsb@gmail.com

² Universitas Internasional Batam, Indonesia; dirman_lu@yahoo.com

³ Universitas Internasional Batam, Indonesia; jnr@junimart-girsang.com

Received: 03/07/2023	Revised: 12/09/2023	Accepted: 10/10/2023
Abstract	In 2020, Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation has been enacted. With this, it also changes the legislation regarding employment, including Government Regulation Number 35 of 2021. The purpose of this research is to find out the implementation of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning PKWT, Outsourcing, WKWI, and PHK after the Constitutional Court Decision on Providing Compensation for PKWT Workers and providing solutions in accordance with the laws and regulations and facts found in the field in order to overcome the obstacles that occur. This research uses the Empirical/Sociological type of legal research because the data to be used is mainly data obtained directly which is primary data. Compensation is the right of workers who are bound by a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), so employers are obliged to provide the rights of PKWT workers at the end of the working period in accordance with the employment agreement. If the employer does not pay compensation rights, administrative sanctions will be imposed in accordance with applicable regulations.	
Keywords	Employment; Compensation; Non-permanent Contract.	
Corresponding Author Ariani Oktavia Universitas Internasional Batam, Indonesia; aytapsb@gmail.com		

1. PENDAHULUAN

Sistem pengupahan terhadap pekerja/buruh ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja melalui perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Para pihak wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang telah disepakati dan juga perjanjian kerja serta peraturan perusahaan tidak dibenarkan untuk bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Besarnya jumlah pekerja/buruh yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga untuk mencegah adanya kerugian disalah satu pihak, maka pemerintah harus bisa melindungi hak dan kewajiban bagi semua pihak yang terlibat. Karena pertumbuhan ekonomi yang pesat menghancurkan pemerintah melindungi hak dan kewajiban para pihak, hal tersebut sangat mempengaruhi dengan



kesempatan kerja, meningkatkan upah, dan mengurangi angka kemiskinan (Fitra Rizal, 2021). Salah satu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja adalah melalui penetapan kebijakan pengupahan nasional yang telah diatur pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 angka 30 menjelaskan bahwa : “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Sedangkan Menurut Hadi Poernomo, Upah merupakan jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu. Sehingga dapat dilihat secara garis besar upah merupakan bentuk penghargaan atas kinerja atau jasa yang telah dilakukan tenaga kerja kepada pemberi kerja berdasarkan kesepakatan atau syarat tertentu (Santoso, 2022).

Dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja terbagi atas dua jenis yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja untuk waktu dan atau suatu pekerjaan yang bersifat sementara. Yang kedua ialah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), merupakan suatu perjanjian kerja yang mengikat antara pemberi kerja dan pekerja dengan sifat dan atau bentuk pekerjaan yang tetap. Pada perjanjian kerja juga harus memenuhi beberapa unsur seperti : adanya unsur pekerjaan, adanya unsur perintah serta terdapat unsur upah. Yang mana ketiganya merupakan unsur utama dalam suatu perjanjian kerja (Suratman, 2022). Dalam pelaksanaan hubungan kerja, pemberi kerja lebih memilih menggunakan PKWT dari pada PKWTT karena dianggap lebih efisien serta efektif, dengan pertimbangan pemberi kerja dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar dengan modal yang sedikit (Lestari, 2022). PKWT memiliki sifat sementara dengan beberapa jenis pekerjaan sebagai berikut : Pekerjaan sekali selsai atau sifatnya sementara, perkiraan waktu yang tidak terlalu lama, bersifat musiman, dan yang berhubungan dengan suatu produk, sifat dan kegiatan yang baru (Kambey, 2021).

Pada Tahun 2020 telah diberlakukannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut mengubah sejumlah 82 Undang-undang, yang mana juga merubah dan menambah beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Khair, 2021). Perubahan beberapa pasal tersebut dilatarbelakangi pada keyakinan pemerintah bahwa aturan mengenai ketenagakerjaan yang terlalu “kaku” dapat menjadi hambatan bagi investor di Indonesia (Zubi, 2021). Pada Undang-undang tersebut telah berlakunya Peraturan Pemerintah terbaru yang terkait dengan ketenagakerjaan, ada 4 (empat) Peraturan Pemerintah terbaru terkait ketenagakerjaan, yaitu :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Masing-masing peraturan pemerintah tersebut merupakan peraturan pelaksana terbaru yang menjadi dasar bagi pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, Pengusaha maupun Pekerja/Buruh dan stakeholder lainnya. Peraturan pelaksana tersebut juga mempertegas bahwa Undang-undang ciptakerja telah benar-benar berlaku, mengingat dengan banyaknya pro dan kontra terkait disahkannya undang-undang tersebut. Yang mana sebagian pekerja/buruh merasa berkurangnya hak mereka, pengusaha merasa diperumit dengan aturan baru dan lainnya.

Pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami beberapa revisi akibatnya dari adanya Undang-Undang Ciptakerja, revisi tersebut berupa penambahan pasal, penggabungan pasal, bahkan sampai dengan penghapusan pasal. Diantaranya ada penambahan pada pasal 61 dan 61A yang mengatur mengenai kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada pasal 61 ayat (1) berbunyi : “Perjanjian kerja berakhir apabila: a. pekerja/buruh meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. selesainya suatu pekerjaan tertentu; d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Berdasarkan pasal tersebut terdapat juga ayat yang menjadi dasar timbulnya hak baru bagi pekerja dan kewajiban bagi pengusaha yaitu dijelaskan dalam pasal 61A, yang berbunyi : “(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. (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Biro Hukum Sekretariat Jenderal 199 Kementerian Ketenagakerjaan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah”. Pada pasal 61A ayat (3), Penulis mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang akan lebih membahas mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mendapatkan hak kompensasi bila telah berakhirnya hubungan kerja. Yang mana dalam Peraturan Pemerintah tersebut mengatur mengenai kompensasi lebih lanjut dan mendalam. Peraturan

mengenai kompensasi ini diatur dalam 3 (tiga) pasal, yaitu pasal 15, pasal 16, dan pasal 17. Pasal-pasal tersebut berisi mengenai ketentuan/syarat pemberian serta tata cara perhitungan kompensasi yang akan diberikan kepada pekerja PKWT.

Dalam penerapan Undang-Undang mengenai cipta kerja ini tentu ada saja pro dan kontra yang terjadi di masyarakat. Pada klaster ketenagakerjaan ini, pro dan kontra bermunculan baik dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh. Pekerja merasa bahwa beberapa hak mereka dihilangkan yang kemudian secara tidak langsung menyebabkan para pekerja menjadi pekerja rodi dan pemerintah lebih pro kepada pengusaha. Sedangkan dari segi Pengusaha juga merasa beberapa poin atau pasal dalam cipta kerja yang sangat mengganggu operasional bahkan ada yang mengurangi keuntungan perusahaan / *overbudget* (Pratama, 2021). Selain kedua hal tersebut banyaknya pro dan kontra lainnya, yang berakhir dengan adanya pengaduan mengenai cipta kerja kepada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Yang pada akhirnya UU tersebut pada saat ini harus direvisi dalam masa 2 tahun.

Kabupaten Karimun salah satu Kabupaten/Kota yang termasuk kedalam Provinsi Kepulauan Riau. Semakin berkembangnya teknologi maka semakin banyak pula investor yang tertarik untuk berinvestasi di Kabupaten Karimun, baik dari segi lingkungan kerja, kekayaan alamnya seperti Timah, Granit, Bauksit, serta lainnya maupun karena lokasi Kabupaten Karimun yang cukup strategis. Terdapat Perusahaan-Perusahaan BUMN maupun Swasta yang ada di Kabupaten Karimun dari berbagai jenis perusahaan termasuk perusahaan swasta yang mendapatkan investor asing dari berbagai negara. Dalam melaksanakan kegiatannya perusahaan-perusahaan tersebut membutuhkan pekerja dalam jumlah yang besar. Terkadang para pekerja tidak langsung diterima oleh perusahaan tersebut tetapi dengan bantuan pihak ketiga yaitu Perusahaan Jasa Alih daya. Perusahaan tersebut sebagai perusahaan jasa dimana perusahaan secara langsung/tidak langsung merekrut atau menyediakan tenaga kerja baik secara PKWT maupun PKWTT (Budiarta, 2016).

Pada penelitian ini, penulis melakukan studi kasus pada salah satu perusahaan jasa alih daya yang ada di Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa yang merekrut atau menyediakan tenaga kerja secara langsung maupun tidak langsung secara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Yang mana para pekerja ini nantinya akan bekerja pada perusahaan utama yang sudah bekerja sama dengan perusahaan alih daya tersebut. Sehingga perikatan pada pekerja hanya terjadi antara pekerja dengan perusahaan alih daya, bukan pada perusahaan utama. Segala tanggung jawab bagi pekerja merupakan kewenangan perusahaan alih daya. Berdasarkan informasi bahwa adanya pekerja PKWT pada perusahaan tersebut tidak diberikan kompensasi pada saat berakhirnya masa kerja sesuai dengan perjanjian kerja. Perusahaan berdalih bahwa adanya penangguhan perbaikan dari Mahkamah Konstitusi mengenai Undang-Undang Cipta Kerja dan Turunannya yang menyebabkan perusahaan

masih belum dapat membayarkan kompensasi tersebut sampai dengan selesainya permasalahan yang terjadi. Yang pada faktanya dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVII/2020 yang menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 berlaku secara **Inkonstitusionalitas Bersyarat**. Yang mana pada hasil uji formil ini bermaksud bahwa Undang-undang cipta kerja tetap berlaku dengan syarat tertentu, yaitu adanya perbaikan dalam kurun waktu 2 (dua) tahun sejak putusan tersebut dibacakan. Dan apabila sampai dengan kurun waktu tersebut tidak ada perbaikan maka UU Cipta Kerja dapat dinyatakan sebagai Inkonstitusional Permanen (MKRI, 2021) Dengan adanya putusan dari Mahkamah Konstitusi tersebut maka pemerintah mulai melakukan perbaikan pada UU Cipta Kerja melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Yang mana pada saat ini Perppu tersebut telah di Undangkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 ini telah dilakukan beberapa perubahan terhadap UU Nomor 11 Tahun 2020 sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi. Pada UU ini juga menyatakan bahwa seluruh peraturan pelaksana dari UU yang telah diganti oleh PERPPU tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan. Begitu pula dengan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta kerja yang tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan perppu tersebut. Hal tersebut dinyatakan dalam Bab XV Ketentuan Penutup, pada pasal 184 ayat (1) dan ayat (2). Sehingga yang menjadi dasar cipta kerja pada saat ini ialah UU Nomor 6 Tahun 2023, yang telah di undangkan pada tanggal 30 Desember 2022.

Berdasarkan uraian latarbelakang diatas penulis mengelompokkan 2 (dua) rumusan masalah yaitu (1) Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI, dan PHK Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Pemberian Kompensasi Pekerja PKWT? (2) Upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan karyawan dalam memperjuangkan hak pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI, dan PHK Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Pemberian Kompensasi Pekerja PKWT?.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini ialah (1) Mengetahui pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI, dan PHK Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Pemberian Kompensasi Pekerja PKWT dan (2) Memberikan solusi yang sesuai dengan peraturan perundangan dan fakta yang terdapat di lapangan agar dapat mengatasi kendala yang terjadi.

2. METODE

Penulis melakukan penelitian terhadap objek penelitian dengan menggunakan jenis penelitian

Hukum Empiris/Sosiologis karena data-data yang akan digunakan terutama adalah data yang didapatkan secara langsung yang merupakan data primer. Penelitian hukum sosiologis yaitu dengan melihat hukum sebagai alat atau produk interaksi sosial. Maksudnya hukum tersebut di patuhi oleh masyarakat yang akan berdampak efektifnya hukum merupakan representasi dari rasa keadilan yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Dapat dikatakan hukum tidak hanya sebagai gejala normatif tetapi juga gejala sosial, sehingga hukum berubah sesuai dengan perkembangan masyarakat agar tidak terjadinya kekosongan hukum. Penelitian dilaksanakan secara langsung dengan melakukan wawancara kepada beberapa narasumber baik dari Pihak Perusahaan, Pemerintahan, Pekerja sampai dengan Asosiasi Perusahaan Indonesia setempat. Lokasi penelitian yaitu salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Karimun PT TKP.

Sehubungan dengan penelitian ini merupakan penelitian hukum sosiologis, maka data yang akan digunakan adalah data primer dan skunder. Yang akan di uraikan sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer, didapatkan langsung pada saat penulis melakukan wawancara kepada narasumber yang berkaitan dengan penelitian ini. Penulis menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Maksudnya adalah sampel yang digunakan merupakan sekelompok subjek yang sesuai dengan kriteria tertentu, dimana kriteria tersebut memiliki keterkaitan dengan penelitian ini (Syafrinaldi, 2017). Narasumber yang penulis tetapkan disini yang berkaitan langsung dengan penelitian yaitu dari pihak perusahaan PT TKP yang diwakili oleh Human Resource Department Manager serta Pekerja PT TKP yang berstatus pekerja PKWT dengan jumlah 50 (lima puluh) orang yang dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 10 (Sepuluh) pekerja. Selanjutnya dari pihak Pemerintahan Kabupaten Karimun, penulis meminta kesediaan dari Kepala Bagian Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kab. Karimun. Untuk Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau, penulis meminta kesediaan dari Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepulauan Riau Wilayah Kerja Kab.Karimun. Dan dari pihak Eksternal penulis juga meminta kesediaan dari Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia Kab. Karimun untuk memberikan tanggapan mengenai hak kompensasi bagi pekerja PKWT.

b. Data Skunder

Data Sekunder yaitu data yang mendukung keterangan atau melengkapi data primer, seperti studi dokumen dan studi kepustakaan yaitu bahan-bahan pustaka, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, Tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode analisis data yang akan digunakan oleh penulis adalah Yuridis Kualitatif, yaitu dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Bahan Hukum yang di peroleh dari penelitian diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian;
- b. Hasil klasifikasi data selanjutnya disistematiskan
- c. Bahan hukum yang telah disistematiskan kemudian di evaluasi, diberika argumentasi, dan di analisis untk dijadikan dasar dalam mengambil kesimpulan terhadap permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini. (Prabawa, 2017)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pelaksanaan Peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, WKWI, Dan PHK Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Pemberian Kompensasi Pekerja PKWT

Dalam meningkatkan produktifitas pekerja dalam mencapai keberhasilan dalam bekerja perlu kiranya diadakan perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh terutama mengenai perlindungan pengupahan pekerja, karena upah merupakan salah satu tujuan pekerja untuk bekerja. Hal tersebut sejalan dengan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT (Febrianti, 2021). Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diterima oleh pekerja atas segala pengabdian yang dilakukan pekerja selama bekerja (Andriani, 2022). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan harapan baru bagi pekerja PKWT, karena pada pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja PKWT diberikan hak kompensasi pada saat berakhirnya masa kerja. Hal tersebut dianggap sebagai penghargaan masa kerja bagi para pekerja PKWT yang selama ini tidak pernah mendapatkan penghargaan apapun ketika masa kerjanya telah berakhir sesuai dengan perjanjian kerja. Dalam PP 35 Tahun 2021 juga menyebutkan bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja dengan PKWT yang masa kerjanya paling sedikit selama 1 (satu) bulan secara terus menerus (Maryono, 2023). Pelaksanaan terjadinya pemberian kompensasi tentu saja menimbulkan pro dan kontra dikalangan para pemberi kerja dan juga pekerja.

Dalam penelitian ini penulis mengambil studi kasus pada salah satu perusahaan di Kabupaten Karimun yang memiliki pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut dengan PKWT). Penulis juga melakukan wawancara terhadap beberapa narasumber yang berkaitan dengan hal ini.

Dinas Tenaga Kerja dan Industrial Kab. Karimun menjelaskan terkait mengenai pelaksanaan PP Nomor 35 Tahun 2021 bahwa pada awal terbitnya Undang-undang mengenai Cipta kerja serta peraturan pelaksanaanya pihaknya sudah melakukan sosialisasi terkait peraturan perundangan ketenagakerjaan terbaru kepada para pemberi usaha/pengusaha. Sehingga secara umum para pemberi usaha telah mengetahui mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi bagi pekerja dengan PKWT. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Kab.

Karimun, yang turut mensosialisasikan mengenai norma-norma terbaru ketenagakerjaan yang diubah dengan di undangkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lebih lanjut hal tersebut juga menimbulkan keberatan kepada pemberi kerja.

Berdasarkan pernyataan HRD Perusahaan, perusahaan mengetahui bahwa harus memberikan kompensasi kepada para pekerja yang terikat melalui PKWT. Hal tersebut diketahui melalui sosialisasi yang diberikan Pengawas Ketenagakerjaan maupun pemerintah kabupaten dan media sosial. Para pekerja juga mengetahui hal tersebut dan menyambut baik dengan adanya peraturan terkait kompensasi ini. Menurut pekerja hal ini merupakan “angin segar” bagi mereka jika telah berakhirnya masa kerja. Begitu pula menurut Ketua Asosiasi Perusahaan Indonesia Kab.Karimun (APINDO) menyambut dengan baik mengenai hal ini. Karena menurutnya dari segi pengusaha hal tersebut cukup menghemat biaya produksi dan juga dapat mengontrol kualitas kinerja pekerja.

Walaupun terlihat bahwa PP Nomor 35 Tahun 2021 ini disambut dengan baik dari berbagai *stakeholder*, namun dalam pelaksanaannya juga terjadi pro dan kontra secara internal maupun eksternal. Secara eksternal adanya pengujian materil UU Nomor 11 Tahun 2020 oleh Mahkamah Konstitusi yang menjadikan status undang-undang tersebut *Inkosntitutional Bersyarat* yang berdampak pada permasalahan internal perusahaan/pemberi kerja. Menurut keterangan pihak Perusahaan, pelaksanaan pemberian kompensasi pada pekerja masih dalam proses mengingat pada saat tahun 2021-2022 UU Cipta Kerja masih dalam status *Inkosntitutional Bersyarat*, sehingga dari pihaknya menunda pemberian kompensasi kepada pekerja yang telah berakhir masa kerjanya. Selain itu pihak perusahaan juga memperhitungkan biaya yang harus keluar dengan adanya pemberian kompensasi yang pada awalnya tidak termasuk kepada pengeluaran mereka sehingga perusahaan harus menghitung ulang mengenai keuangan tersebut. Karena hal tersebut juga membutuhkan keputusan manajemen yang nantinya akan mempengaruhi kinerja individu pekerja maupun perusahaan (Partners, 2019).

Pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini sudah bertindak dengan memberika sosialisasi serta pemeriksaan terhadap perusahaan yang tidak membayarkan hak kompensasi kepada pekerja PKWT. Karena pada amar putusan juga terdapat bahwa UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaanya tetap berlaku walaupun berstatus *Inkosntitutional Bersyarat*, sehingga perusahaan tidak dapat berdalih dengan alasan tersebut. Hal tersebut juga sejalan dengan Teori Kepastian Hukum yang menurut Sudikno Mertokusumo yaitu, kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum dijalankan, yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya serta putusan tersebut dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum berkaitan dengan keadilan, namun hukum sendiri tidak identik dengan keadilan. Karena pada dasarnya hukum bersifat umum, mengikat setiap orang serta setiap orang memiliki kedudukan yang sama, sedangkan keadilan memiliki sifat yang subyektif, individualistik dan memiliki kesenjangan (Mertokusumo, 2007). Dengan adanya temuan kendala pelaksanaan PP Nomor

35 Tahun 2021, Pengawas Ketenagakerjaan memberikan Nota Pemeriksaan I (SATU) kepada perusahaan agar dapat menindak lanjuti dalam penerapan norma ketenagakerjaan tersebut.

Dari sisi pekerja menyatakan, bahwa pekerja hanya berharap kompensasi tersebut segera dibayarkan karena hal tersebut merupakan hak pekerja dan kewajiban bagi perusahaan. Walaupun pada saat ini pekerja masih tetap bekerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja terbaru yang seharusnya menurut pasal 15 ayat (2) yang menyatakan bahwa pemberian uang kompensasi dilakukan pada saat berakhirnya masa kerja PKWT dan lebih jelas pada Pasal 15 ayat (4) menyatakan jika melakukan perpanjangan PKWT, maka pemberian uang kompensasi harus dilakukan sebelum Perpanjangan PKWT baru dilakukan.

Sehingga dari uraian diatas dapat terlihat bahwa pelaksanaan Pemberian kompensasi PKWT dari segi pemerintahan sudah melaksanakan kewajiban dalam menegaskan penerapan peraturan tersebut, hanya saja dari pihak perusahaan masih belum melaksanakan dengan alasan bahwa terkait dengan status UU Cipta Kerja yang *Inkosntitutional Bersyarat*, serta kurangnya kesiapan keuangan perusahaan dalam membayarkan kompensasi sehingga perusahaan menunda sampai dengan adanya peraturan terbaru terkait hal tersebut.

3.2. Upaya hukum yang dapat dilakukan karyawan dalam memperjuangkan hak pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI, dan PHK Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Pemberian Kompensasi Pekerja PKWT

Dalam pembangunan nasional ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan. Setiap tenaga kerja maupun pemberi kerja memiliki hak dan kewajiban serta kedudukan hukum yang sama. Peranan keduanya sangat penting sebagai objek pembangunan nasional. Oleh sebab itu, dalam ketenagakerjaan harus ada pengaturan yang mengikat agar dapat melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Seiring perkembangan waktu pekerja PKWT merasa memiliki kedudukan yang berbeda dengan pekerja PKWTT, karena pada saat berakhirnya masa kerja pekerja dengan PKWT tidak mendapatkan penghargaan masa kerja layaknya pekerja dengan PKWTT yang pada saat berakhirnya masa kerja mendapatkan Upah Pesangon. Sehingga hal ini juga menjadi salah satu acuan bahwa pekerja PKWT diberikan Kompensasi sebagai penghargaan masa kerjanya (Surya, 2020).

Pada pelaksanaan pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT sesuai dengan ketentuan pada pasal 15 ayat (1) kewajiban yang harus dilakukan oleh pemberi usaha kepada pekerja karena hal tersebut merupakan salah satu hak pekerja. Walaupun dengan alasan bahwa pada saat 2021-2022 adanya pro dan kontra serta uji materil yang dilakukan mahkamah konstitusi seharusnya Perusahaan harus tetap membayarkan hak pekerja PKWT berupa kompensasi ketika berakhirnya masa kerja. Dalam amar

putusan Mahkamah Konstitusi juga menyebutkan bahwa UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya tetap berlaku meskipun bersifat *Inkosntitutional Bersyarat*, yang tidak dibenarkan ialah membuat peraturan pelaksana terbaru setelah terbitnya putusan dari Mahkamah Konstitusi. Sehingga dapat dipahami, bahwa kewajiban pengusaha dan pekerja yang diatur oleh peraturan perundang-undangan terhadap pengusaha dan pekerja merupakan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak (Chamdani, 2022).

Menurut keterangan Perusahaan, bahwa mereka telah sepakat dengan pekerja mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi tersebut akan dilakukan bila telah keluarnya pengaturan terbaru terkait kompensasi tersebut dan akan tetap membayarkan hak kompensasi pekerja pada Tahun 2021-2022 yang tertunda. Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan dari beberapa pekerja yang diwawancarai, bahwa mereka bersedia menunggu dengan tidak menghilangkan hak kompensasi pekerja yang tertunda.

Dari pihak Pengawas Ketenagakerjaan serta Dinas Tenaga Kerja dan Industrial menyatakan bahwa jika terjadi kesepakatan tersebut tidak jadi masalah. Walaupun secara norma yang berlaku hal tersebut tidak dibenarkan mengingat UU Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksananya tetap berlaku menurut amar putusan Mahkamah Konstitusi. Namun Pengawas Ketenagakerjaan tetap melakukan tindakan karena hasil pemeriksaan telah melanggar norma ketenagakerjaan yang berlaku, yaitu pemberian Nota Pemeriksaan 1 kepada Perusahaan tersebut

Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVII/2020 menyatakan status UU Cipta Kerja yaitu *Inkosntitutional Bersyarat* selama 2 (dua) Tahun diberikan waktu untuk perbaikan. Pada Tahun 2022 telah ada perbaikan Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Yang kemudian kembali di Undangkan melalui Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Dengan hal tersebut pada BAB XV Ketentuan Penutup, pada pasal 184 ayat (1) dan ayat (2) dinyatakan bahwa seluruh peraturan pelaksana dari UU yang telah diganti oleh PERPPU tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan. Sehingga berdasarkan hal tersebut PP Nomor 35 Tahun 2021 tetap berlaku dan perusahaan wajib membayarkan hak kompensasi bagi pekerja PKWT.

Pada PP Nomor 35 Tahun 2021, jika terjadi pelanggaran terhadap pemberian kompensasi upaya hukum serta sanksi yang didapatkan pengusaha telah diatur dalam Bab VII Sanksi Administrasi dalam Pasal 61 ayat (1), yang berbunyi “(1) Pengusaha yang melanggar ketentuan pasal 15 ayat (1), pasal 17, pasal 21 ayat (1), pasal 22. Pasal 29 ayat (1) huruf b dan huruf c, pasal 53, dan/atau pasal 59 dikenai sanksi administratif berupa : a. Teguran tertulis; b. Pembatasan kegiatan usaha; c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan d. Pembekuan kegiatan usaha”. Sanksi tersebut

dapat terlihat bahwa Teori Perlindungan Hukum menurut Philipus M Hadjon masih sangat relevan dalam menganalisis perlindungan hukum melalui hukum preventif untuk mencegah suatu permasalahan dan juga huku represif dalam menyelesaikan sengketa dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam pengenaan sanksi tersebut harus dilakukan secara bertahap yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku pejabat yang berwenang berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan berasal dari pengaduan serta tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan. Sanksi administrasi merupakan tindak lanjut hasil pemeriksaan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan dalam nota pemeriksaan yang didalam laporannya menyampaikan bahwa adanya ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Laporan tersebut akan di berikan kepada Direktur Jenderal yang membidangi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan RI yang nantinya melalui kepala dinas akan memberikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang untuk mengenakan sanksi administrasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, upaya hukum dapat dilakukan atas dasar pengaduan dari pekerja ataupun merupakan hasil tindak lanjut pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan. Upaya tersebut merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan sampai dengan pemberian Nota Pemeriksaan 1 dan 2 serta yang jika dilakukan tindak lanjut sampai dengan kepada Pemberian rekomendasi oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk pemberian sanksi administrasi kepada perusahaan melalui Direktur Jendral Pengawasan yang akan diteruskan kepada instansi terkait lainnya sesuai dnegan ketentuan pada PP 35 Tahun 2021. Sehingga dengan adanya pemberian sanksi administratif berdasarkan ketentuan yang berlaku perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah berakhir masa kerjanya.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan PP Nomor 35 Tahun 2021 belum terlaksana dengan efektif walaupun sebenarnya sudah ditegaskan bahwa undang-undang mengenai ciptakerja serta peraturan pelaksanaanya masih tetap berlaku selama tidak bertentanan dangan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Upaya hukum yang dapat dilakukan jika tidak terlaksananya pelaksanaan kompensasi ialah dengan adanya aduan pekerja kepada pengawas ketenagakerjaan maupun adanya hasil pemeriksaan langsung oleh penagwas ketenagakerjaan ke perusahaan yang memiliki pekerja dengan PKWT. Sebagai saran ialah perusahaan harus segera membayarkan hak pekerja PKWT yaitu kompensasi ketika berakhirnya masa kerja dan pemerintah melalui Pengawasa Ketenagakerjaan maupun *stakeholder* lainnya yang terkait untuk dapat mensosialisasikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini.

REFERENSI

- Andriani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi Vol 1 No 1*.
- Budiarta, I. N. (2016). *Hukum Outsourcing*. Setara Press.
- Chamdani. (2022). Penerapan Putusan Sela Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. *Jurnal Ilmu Hukum Vol 6 No 2*.
- Febrianti, L. (2021). Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia Vol 6 Special Issue No 1*.
- Fitra Rizal, H. M. (2021). Filantropi Islam Solusi Atas Masalah Kemiskinan Akibat Pandemi COVID-19. *Al-Manhaj : Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*.
- Kambey, G. S. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum Vol.IX/No.6/Mei/2021*.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum Vol 3 No 2*, 48.
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis Vol.3 No 5*.
- Maryono. (2023). Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Indonesia : Volume 2 Nomor 1*.
- Mertokusumo, S. (2007). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta.
- MKRI, H. (2021, November 25). MK : Inkostitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki, Dalam Jangka Wakt Dua Tahun. Retrieved from mkri.id: <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816>
- Partners, N. A. (2019). Employee Career Decision Making : The Influence Of Salary And Benefit, Worl Environment And Job Security. *Journal of Academia Vol 7 Special Issue 1*.
- Prabawa, B. G. (2017). Analisis Yuridis Tentang Hak Ingkar Notaris Dalam Hal Pemeriksaan Menurut Undang-Undang Jabatan Notaris Dan Kode Etik Notaris,. *Jurnal Ilmiah Prodi Magister Kenotariatan*.
- Pratama, F. (2021, Agustus 7). *Pengaruh Regulasi Omnibus Law Cipta Kerja terhadap Pekerja Kontrak*. Retrieved from Kumparan: <https://kumparan.com/felix-pratama/pengaruh-regulasi-omnibus-law-cipta-kerja-terhadap-pekerja-kontrak-1w94uk2xzKj>
- Santoso, A. P. (2022). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suratman. (2022). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan Ke-2*. Depok: RajaGrafindo

Persada.

Surya, I. K. (2020). Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Majalah Ilmiah Untab Vol 7 No 2*.

Syafrinaldi. (2017). *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*. Pekanbaru: UIR PRESS.

Zubi, M. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law),. *Jurnal Ilmiah Metadata Vol 3 No 3*, 1187.

