

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PKWT  
TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN**

**\*Rahmatullah<sup>1</sup>, Ria Regger Effendi<sup>2</sup>, Imam Budi Santoso<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa, Jl. HS.Ronggo Waluyo, Karawang, Jawa Barat, Indonesia

\*rahmatullah.abuahsan@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to find out the extent of the impact of the enactment of Law number 11 of 2020 concerning job creation which has been legalized as a law at the level of practice in the Company. The enactment of this law brings very significant changes to companies with the obligation to provide compensation at the end of the PKWT. This is a new problem for the business world which is classified as middle to lower so as to meet it a wide variety of policy variations in relation to providing other benefits to balance costs for the sustainability of the next business. This article examines how the protection of PKWT, which has some other benefit rights, is reduced due to balancing company expenses. This research uses normative research methods with an analytical descriptive approach where this article describes the phenomena that occur in companies that are classified as middle to lower class so as to ensure the problems that occur and are studied normatively. So that with this article, it is hoped that there will be policy changes made by the government to the conditions after the enactment of Law number 11 of 2020 concerning job creation, especially in the arrangement for providing compensation money at the end of PKWT workers so that the business continuity and rights of PKWT employees can all be fulfilled properly.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh apa dampak dari pemberlakuan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang sudah disahkan sebagai Undang-undang dalam tataran prakteknya di Perusahaan. Pemberlakuan Undang-undang ini sangat membawa perubahan yang sangat signifikan bagi perusahaan dengan adanya kewajiban untuk memberikan kompensasi pada saat berakhirnya PKWT. Ini menjadi persoalan baru bagi dunia usaha yang tergolong menengah kebawah sehingga untuk memenuhinya banyak ragam variasi kebijakan dalam kaitannya pemberian keuntungan lainnya untuk menyeimbangkan pengeluaran biaya untuk keberlangsungan usaha seterusnya. Artikel ini mengkaji bagaimana perlindungan PKWT yang sebagian hak benefit lainnya jadi berkurang akibat penyeimbangan pengeluaran biaya perusahaan. Penelitian ini menerapkan metode penelitian normatif menggunakan pendekatan deskriptif analitis dimana artikel ini mendeskripsikan fenomena yang terjadi pada perusahaan-perusahaan yang tergolong menengah ke bawah sehingga dapat memastikan permasalahan yang terjadi dan dikaji secara normatif. Sehingga dengan adanya artikel ini diharapkan ada perubahan kebijakan oleh pemerintah terhadap kondisi paska pemberlakuan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, khususnya adalah dalam pengaturan pemberian uang kompensasi ketika

berakhirnya pekerja PKWT sehingga keberlangsungan usaha dan hak Karyawan PKWT semua dapat terpenuhi dengan baik.

**Kata Kunci:** *Perlindungan Pekerja, Perjanjian Kerja, Kompensasi Perusahaan.*

## A. PENDAHULUAN

Terdapat beberapa hak pekerja yang perlu mendapat perlindungan secara umum, meliputi hak mendapat pekerjaan, hak mendapatkan upah secara adil, hak bisa berkumpul dan berserikat, hak dilindungi kesehatan dan keamanannya, hak untuk di proses hukum dengan cara yang sah, hak rahasia pribadi, hak diperlakukan secara adil, hak kebebasan atas suara hati. Kemudian hak pengusaha meliputi: membuat perjanjian dan peraturan kerja, hak melaksanakan PHK, menutup perusahaan, hak pembentukan dan menjadi anggota dari organisasi perusahaan, hak memberikan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan yang lainnya. Agar terwujudnya perlindungan hak pekerja bisa dengan melakukan kegiatan membina, mengawasi, dan menegakkan hukum pada bidang ketenagakerjaan. Buruh atau pekerja secara yuridis berkedudukan secara seimbang dan bebas (Albar, 2021; Rasji & Susanto, 2023).

Tetapi pada prakteknya, pemberi kerja dan buruh/pekerja memiliki posisi yang seringkali tidak seimbang. Dengan ditemukannya beberapa hambatan masalah seperti faktor regulasi, faktor budaya yang meliputi pekerja, pemberi kerja, bahkan penegak hukum, meskipun penerima dan pemberi kerja berkedudukan seimbang secara teoritis, namun berbeda pada prakteknya, kemampuan perusahaan untuk memenuhi hak pekerjaannya. Agar permasalahan di atas teratasi, maka memerlukan upaya-upaya agar terwujudnya hubungan kerja yang adil untuk semua pihak, diperlukan intervensi pemerintah melalui regulasi yang dibuat secara memadai, meningkatkan penegakkan dan pengawasan hukum, jika muncul permasalahan pada hubungan ketenagakerjaan, maka diharuskan penyelesaiannya secara adil pada hubungan ketenagakerjaan pihak-pihak yang terlibat diharuskan paham dan melakukan hak dan kewajiban secara benar (Angelia, 2022).

Pekerja/buruh merupakan aset terpenting bagi perusahaan dan merupakan faktor bekerjanya produksi utama bagi sebuah perusahaan. Atas dasar ini permasalahan ketenagakerjaan diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan di Indonesia “Ketenagakerjaan harus dibangun dan diatur supaa memenuhi hak dan memberikan perlindungan tenaga kerja secara mendasar dan secara bersamaan bisa menciptakan keadaan yang kondusif untuk perkembangan usaha.” Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjadi jawaban dalam political will pemerintah yang bertujuan luhur untuk melindungi tenaga kerja pada lapangan hukum ketenagakerjaan (Khoiriyah, 2020).

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja ataupun antar individu atau individu dengan badan hukum diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Pada dasarnya hubungan kerja ini berisikan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, dengan bersifat timbal balik antara keduanya. Selain peraturan dan undang-undang, juga didasari kesepakatan pengusaha dengan pekerja yang selanjutnya berbentuk perjanjian kerja, maka hubungan kerja tidak bisa lepas dengan pembuatan perjanjian kerja oleh pengusaha dan pekerja. Akan tetapi dengan adanya Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, sehingga pengaturan tentang perjanjian kerja tunduk pada Undang-Undang, selanjutnya mengalami perubahan menjadi UU RI Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja berkonsep Omnibus Law (Fajrianto, 2023; Febriansyah & Andriansyah, 2022).

Konsep Omnibus Law menggunakan Undang-undang sapu jagat ialah konsep terbaru untuk sistem Undang-undang Indonesia. Konsep dalam Omnibus Law adalah bertumbuh dan berkembang di negara yang memiliki common law sistem contohnya Amerika Serikat. Omnibus Law atau yang disebut juga sapu jagat ialah peraturan dengan bersifat menyeluruh dan tidak mengikat pada rezim pengaturan, melainkan peraturan yang lainnya. Konsep ini bisa digunakan sebagai pengganti norma pada Undang-Undang yang melebur menjadi 1 peraturan dalam menggunakan konsep ini. Namun sesudahnya disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, memunculkan banyak polemik di masyarakat hingga berakibat beberapa daerah terjadi demonstrasi (Dewi & Basir, 2023; Saputra, 2023).

Pekerja banyak yang menolak UU tersebut dengan berdalangan dalam UU tersebut berisikan peraturan yang membuat pekerja mengalami kerugian, terutama berada di bagian Bab IV dengan menghilangkan berbagai norma yang sudah dianggap tidak cocok dengan keadaan sekarang, pengaturan yang terlalu banyak, dan bisa membuat kepentingan negara merugi. Terdapat salah satu alasan pekerja memberikan penolakan pada UU Cipta Kerja yaitu berkaitan dengan perubahan ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT, terutama yang berkaitan dengan perjanjian waktu kerja tertentu (Teguh & Octarina, 2022). Maka penulis tertarik melakukan pengkajian perubahan dalam pengaturan perjanjian kerja pada waktu tertentu pasca UU Cipta Kerja disertai masalahnya khususnya di perusahaan kabupaten Karawang.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis merasa tertarik agar membahas apa sajakah dampak dari pemberlakuan UU Nomor 11 tahun 2020 mengenai cipta kerja yang sudah di sahkan sebagai Undang-undang dalam tataran prakteknya pada perusahaan di Kabupaten Karawang. Sehingga penulis merujuk kepada apa yang telah dipaparkan, penulis merasa tertarik melakukan penelitian lebih dalam, terkait: Perlindungan Hak Pekerja PKWT Terhadap Pemberian Kompensasi di Perusahaan Kabupaten Karawang.

## B. METODE

Penelitian hukum normatif digunakan sebagai metode penelitian ini. Penelitian Hukum Normatif biasa disebut dengan penelitian Hukum Doktrinal. Peter Mahmud M. mengemukakan, penelitian hukum normatif ialah tahapan agar mendapatkan aturan hukum, prinsip hukum, dan doktrin hukum supaya bisa menjawab isu hukum yang tengah dihadapi. Data sekunder digunakan dengan studi kepustakaan, Sedangkan pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis dimana artikel ini mendeskripsikan fenomena yang terjadi pada perusahaan-perusahaan yang tergolong menengah ke bawah sehingga dapat memastikan permasalahan yang terjadi dan dikaji secara normatif. Data dianalisis melalui metode deskriptif analitis dan analisis kualitatif (Rifa'i et al., 2023; Shidarta, 2021).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Masa Sebelum Bekerja (*Pre-Employment*)

Abdul Khakim menyatakan ketika *pre-employment* (sebelum bekerja) terkait permasalahan seleksi tenaga kerja seperti regulasi lowongan pekerjaan, penempatan dan mengerahkan pekerja. Sementara L. Husni menyatakan sebelum hubungan kerja berkaitan dengan kegiatan menyiapkan calon pekerja, upaya agar mendapatkan pekerjaan dan mekanisme yang harus dilewati pekerja sebelum memperoleh pekerjaan. Pengaturan ketika sebelum tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 ialah pada:

*Pertama*, Bab IV: Informasi Ketenagakerjaan dan Perencanaan Tenaga Kerja: Perencanaan tenaga kerja ialah suatu mekanisme menyusun perencanaan tenaga kerja dengan tersistematis sebagai dasar menyusun strategi, kebijakan dan pelaksanaan dari program pembangunan ketenagakerjaan secara berkelanjutan (dalam angka 7 pasal 1). Sementara informasi ketenagakerjaan ialah penggabungan, rangkaian, dan menganalisis data dengan bentuk pengolahan angka, dokumen, dan naskah yang memiliki makna, nilai, dan arti tertentu tentang ketenagakerjaan (dalam angka 8 pasal 1). Penyusunan keduanya untuk pembangunan ketenagakerjaan dengan tujuan agar meningkatnya harga diri, harkat dan martabat tenaga kerja serta supaya masyarakat menjadi adil, merata, sejahtera dan makmur secara material maupun spiritual. UU 13/2003 sudah melandasi kedudukan dan peranan secara kuat dalam informasi ketenagakerjaan dan merencanakan tenaga kerja.

*Kedua*, Bab V: Pelatihan Kerja: menyelenggarakan dan mengarahkan dalam pembekalan, mengembangkan, dan meningkatkan kompetensi kerja supaya produktivitas, kesejahteraan, dan kemampuan bisa mengalami peningkatan (dalam pasal 9 UU 13/2003). Perlu memprioritaskan program pelatihan kerja guna menghadapi masa globalisasi dan persaingan dunia, hingga mengatasi adanya krisis ekonomi dan agar pengangguran berkurang. Perlu peningkatan kompetensi SDM di

Indonesia menggunakan standart kompetensi internasional, supaya bisa bersaing dengan pekerja luar negeri. Pelatihan ini bukan hanya dilaksanakan tenaga kerja yang sudah bekerja, melainkan untuk yang belum mendapatkan pekerjaan supaya keahlian atau ketrampilan yang dimilikinya semakin mengalami peningkatan yang digunakan sebagai bekal untuk bekerja. UUCK telah mengubah pasal 13 dan pasal 14, dalam pasal 13 mengatur penyelenggaraan pelatihan oleh lembaga pelatihan kerja swasta, pemerintah, hingga perusahaan tempat bekerja, selanjutnya pasal 14 tentang izin lembaga untuk melakukan pelatihan kerja.

*Ketiga*, Bab VI: Penempatan Tenaga Kerja: pelaksanaannya disebabkan masing-masing tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan setara untuk menentukan, mendapatkan, ataupun berpindah pekerjaan dan mendapatkan penghasilan layak dalam negeri ataupun mancanegara (dalam pasal 31). Tenaga kerja ditempatkan baik dalam negeri antar daerah secara lokal hingga mancanegara. Secara lebih lengkap pengaturannya pada pasal 31 – 38 UU 13/2003. Terutama perubahan yang dilakukan UUCK pada pasal 37, yang khususnya mengatur pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang meliputi instansi swasta dan pemerintah yang telah memperoleh izin.

*Keempat*, Bab VII: Perluasan Kesempatan Kerja: pelaksanaannya bisa di dalam ataupun di luar hubungan kerja. Dengan menciptakan lapangan pekerjaan, maka pertumbuhan ekonomi dan daya beli masyarakat bisa ditingkatkan. Kesempatan kerja diciptakan dengan menambah dan meningkatkan dunia usaha melalui beberapa aturan mengenai ketenagakerjaan yang diatur melalui UU 13/2003 Pasal 29-41 (Majma & Najicha, 2023).

*Kelima*, Bab VIII: Penggunaan Tenaga Kerja Asing: pengaturannya berada pada UU 13/2003 Pasal 42-49, dan telah mengalami perubahan dan penghapusan oleh UUCK. Perubahannya berada di pasal 42, pasal 45, pasal 47, dan pasal 49 sementara yang dihapus pasal 43, pasal 44, pasal 46, dan pasal 48. Berdasarkan peraturan penerapan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) pada peraturan pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Terdapat pokok perbedaan dalam UU 13/2003 dan UUCK disertai peraturan pelaksanaan meliputi: (1) perizinan menggunakan TKA: berdasarkan UU 13/2003 dan Perpres No. 20 Tahun 2018 mengenai penggunaan TKA diwajibkan mempunyai IMTA (surat izin untuk memperkerjakan tenaga kerja asing), sementara UUCK dan PP No.34 Tahun 2021, diwajibkan mempunyai RPTKA atau rencana mempergunakan tenaga kerja asing; (2) pembatasan menggunakan TKA: dalam UU 13/2003 dan UUCK, pembatasan menggunakan TKA untuk waktu dan jabatan tertentu.

## **2. Masa Selama Bekerja (During Employment)**

Abdul Khakim mengemukakan lama bekerja (during employment) ialah waktu ketika hubungan kerja. Sementara unsur hukum ketenagakerjaan pada hubungan kerja antara lain: (1) perjanjian kerja; (2) melindungi norma kerja; (3) mengawasi perburuhan; (4) munculnya perselisihan dalam hubungan industri; (5) kesehatan dan

keselamatan ketika bekerja; (6) melindungi upah; (7) menjamin sosial tenaga kerja; (8) mogok kerja dan menutup perusahaan; dan (9) outsourcing. Hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 juncto Undang-undang No.11 Tahun 2020 meliputi:

*Pertama*, Bab IX: Hubungan Kerja. Terjadinya hubungan kerja dikarenakan terdapat perjanjian kerja, dimana berdasarkan angka 15 pasal 1 UU 13/2003 ialah hubungan pengusaha dan buruh/pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, dengan memiliki unsur upah, perintah, dan pekerjaan. Hubungan kerja yang diatur UU 13/2003 memiliki sejumlah pasal yang dirubah dan dihapus UUCK, yang mengalami perubahan berada di pasal 56, pasal 57, pasal 58, pasal 59, pasal 61, pasal 66, sementara yang telah dihapus berada di pasal 64 dan pasal 65. Pokok UU 13/2003 berbeda dengan UUCK yang berhubungan dengan kerja outsourcing ialah UU 13/2003 dan peraturan yang melaksanakan outsourcing memiliki istilah yang didapatkan dari perjanjian pemborongan pekerjaan atau menyediakan jasa buruh/pekerja dan dilakukan pembatasan dalam menggunakan outsourcing bagi tenaga kerja di luar usaha pokok (*nomorn core business*).

Sementara Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan ahli daya, dan terdapat kemungkinan lembaga outsourcing untuk memberikan pekerja berbagai tugas. Unsur yang terkandung dalam perjanjian kerja meliputi: perintah, pekerjaan, dan upah, serta terdapat ketentuan: persyaratan sah perjanjian kerja; isi, jenis, dan bentuk perjanjian kerja. Persyaratan sah perjanjian kerja atas dasar ayat 1 pasal 52 UU 13/2003: (1) kesepakatan antara kedua pihak; (2) kemampuan atau keahlian dalam berbuat hukum; (3) terdapat pekerjaan yang dijanjikan; (4) pekerjaan yang dijanjikan tidak berlawanan dengan ketertiban umum, peraturan perundangan-undangan, dan kesusilaan. Perjanjian kerja sesuai ayat 1 pasal 51 UU 13/2003 dengan berbentuk yang bisa dibuat dengan tertulis atau lisan. Akan tetapi Suratman menyatakan perjanjian kerja secara normatif dengan tertulis terdapat jaminan kepastian hak dan kewajiban untuk semua pihak, maka ketika perselisihan terjadi bisa membantu pembuktian (Nita & Susilo, 2020).

Sementara isi perjanjian kerja melalui asas kebebasan untuk berkontrak maka semua pihak memiliki kebebasan membuat isi perjanjian kerja dengan syarat tidak berlawanan dengan UU, ketertiban umum, dan kesusilaan. Secara garis besar jenis dari perjanjian kerja antara lain PKWT atau perjanjian kerja dengan waktu tertentu dan PKWTT perjanjian kerja dengan waktu yang tidak tentu (dalam ayat 1 pasal 56 UUCK). Perjanjian kerja dalam waktu tertentu ialah perjanjian kerja yang melibatkan buruh/pekerja dan pengusaha dalam menciptakan hubungan kerja dengan kurun waktu atau pekerjaan tertentu (dalam angka 10 pasal 1 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengenai alih daya, PKWT, waktu beristirahat, waktu bekerja, dan PHK).

PKWTT ialah perjanjian kerja melibatkan buruh/pekerja dan perusahaan untuk menyelenggarakan hubungan kerja secara tetap. Terdapat perbedaan pokok antara

UU 13/2003 dan UUCK ialah: (1) jangka waktu PKWT berdasarkan UU 13/2003 dengan paling lama dua tahun melalui perpanjangan satu tahun (totalnya 3 tahun), sementara berdasarkan UUCK dan Peraturan Pemerintah No.35 Pasal 8 Tahun 2021, waktu paling lama mencapai 5 tahun (keseluruhan waktunya Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu tidak lebih dari 5 tahun); (2) kompensasi yang diberikan untuk pekerja Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu: berdasarkan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 uang kompensasi untuk pekerja Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu yang sudah bekerja minimal satu bulan dengan terus menerus, dan tidak diperuntukan untuk TKA PKWT. Untuk ketentuan meliputi: (1) lama bekerja selama 12 bulan dengan 1 bulan upah; (2) lama bekerja selama 1 bulan ataupun lebih namun tidak mencapai dua belas bulan, terhitung proporsional (melalui masa kerja/12 x upah 1 bulan); (3) lama bekerja yang melebihi 12 bulan dengan terhitung proporsional (melalui masa kerja/12 x upah sebulan) (Makhmuri & Rofiq, 2022).

PHK PKWT dengan membayarkan ganti rugi: UU 13/2003, pihak yang terlebih dahulu memutuskan hubungan kerja namun sebelum waktunya habis diharuskan melakukan pembayaran ganti rugi dengan nominal upah pekerjaan yang belum dilakukan. Sementara PP No. 35 Tahun 20021 menyatakan dalam PKWT apabila satu pihak memutuskan hubungan kerja namun sebelum waktunya habis maka pengusaha diwajibkan memberi uang kompensasi, dengan biaya yang terhitung berdasarkan masa kerja yang sudah dilakukan (Pratama & Suryahartati, 2020).

*Kedua*, Bab X: Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan. Pada UU 13/2003 memiliki perlindungan antara lain: dalam pasal 67 dengan memberikan perlindungan untuk penyandang cacat, pasal 68 - pasal 75 bagi anak, pasal 76 bagi perempuan, pasal 77 – pasal 85 untuk waktu bekerja, dan pasal 86 – pasal 87 mengenai K3 (kesehatan dan keselamatan kerja). Perlindungan tersebut ditujukan supaya memastikan hak pekerja terkait norma kerja seperti anak, perempuan, jam istirahat, dan waktu bekerja. Terutama pasal yang mengatur waktu bekerja yaitu pasal 77-79 telah dirubah oleh UUCK, pada pokoknya jam kerja dilaksanakan sesuai aturan pada perjanjian kerja, peraturan dalam perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pengupahan, juga dikenal sebagai dasar upah, merujuk pada hak pekerja atau buruh untuk menerima imbalan berbentuk uang dari pengusaha atau pemberi kerja sebagai ganti atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan. Imbalan ini ditentukan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan undang-undang. Hal ini juga mencakup tunjangan untuk pekerja dan keluarganya terkait dengan pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (lihat Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan).

UU 13/2003 yang dijelaskan dalam Pasal 88 hingga 98. Pasal-pasal yang berkaitan dengan pengupahan sebagian besar telah mengalami perubahan dan penghapusan, dengan Pasal 88, 90, 92, 94, 95, dan 98 mengalami perubahan, sementara Pasal 89, 91, 96, dan 97 dihapus oleh UUCK. Pasal 88 ayat (2) UU

13/2003 yang telah diubah oleh UUCK dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 menyatakan pemerintah pusat bertanggung jawab untuk menentukan kebijakan pengupahan untuk memastikan bahwa pekerja atau buruh memiliki penghidupan yang layak dari segi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan ini mencakup berbagai aspek, seperti upah minimum, upah untuk pekerjaan lembur, skala dan struktur upah, upah ketika tidak masuk kerja atau tidak dapat bekerja disebabkan alasan tertentu, cara pembayaran upah, elemen-elemen yang dihitung dalam penentuan upah, serta penggunaan upah sebagai dasar menghitung maupun membayar hak dan kewajiban yang lain.

Upah minimum adalah suatu ketetapan yang diberlakukan pemerintah sebagai perlindungan minimum, yang terdiri dari gaji bulanan terendah, termasuk gaji pokok dan tunjangan yang tetap, yang berlaku khusus untuk pekerja atau buruh dengan pengalaman kerja < 1 tahun di perusahaan tersebut. Jenis-jenis upah minimum meliputi UMP dan UMK, yang ditentukan sesuai keadaan ekonomi dan ketenagakerjaan. Dasar hukum untuk hal ini adalah Pasal 88 dan Pasal 90A serta 90B dari Undang-Undang Cipta Kerja, serta Pasal 23 hingga 35 dari Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Perbedaan utama antara UU 13/2003 dan UUCK beserta peraturan pelaksanaannya adalah penghapusan UMS (Upah Minimum Sektoral), yang merupakan tingkat upah paling rendah sesuai pengelompokan sektor-sektor berdasarkan KBLUI (klasifikasi standar lapangan usaha Indonesia).

Namun, dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021, hanya 2 jenis upah minimum yang diatur, yaitu UMK dan UMP. (ii) Mengenai dasar penetapan upah minimum, berdasarkan UU 13/2003 dan Pasal 43 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015, upah minimum ditentukan atas dasar KHL (kebutuhan hidup layak), pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Di sisi lain, menurut UUCK dan Pasal 25 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, penetapan upah minimum atas dasar kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. (iii) Sehubungan dengan rumus penghitungan upah perjam untuk pekerja paruh waktu, UU 13/2003 membedakan upah atas dasar satuan waktu menjadi upah harian, mingguan, dan bulanan. Sementara itu, Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 terdapat penambahan upah perjam (upah perjam = Upah per bulan ÷ 126) hanya untuk pekerja paruh waktu.

Upah kerja lembur adalah bayaran yang wajib diberikan untuk buruh atau pekerja yang bekerja dalam jam kerja lembur sebagai penggantian sesuai dengan ketentuan hukum. Jam kerja lembur mengacu pada waktu kerja yang melebihi jam kerja normal atau bekerja pada hari libur mingguan dan hari libur resmi. Dasar hukumnya adalah Pasal 77 hingga 78 UU 13/2003 yang sudah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, dan Pasal 39 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021. Perbedaan utama antara UU

13/2003 dan UUCK adalah bahwa waktu kerja lembur yang diizinkan adalah maksimal 4 jam/hari dan 18 jam/minggu, sedangkan sebelumnya adalah maksimal 3 jam/hari dan 14 jam/minggu.

Upah untuk hari-hari ketika pekerja tidak bekerja atau tidak menjalankan tugasnya karena alasan tertentu diatur oleh Pasal 93 UU 13/2003 dan Pasal 40 hingga 47 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Prinsip yang berlaku dalam pengupahan adalah "tidak bekerja tidak dibayar," sesuai dengan Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa "upah tidak dibayarkan jika pekerja atau buruh tidak hadir atau tidak melakukan pekerjaan." Konsep "alasan tertentu," sebagaimana dijelaskan Pasal 88 ayat (3) huruf (d) UUCK, mencakup situasi di mana pekerja atau buruh memiliki halangan, sedang melakukan aktivitas lainnya di luar pekerjaan, atau sedang menggunakan hak istirahat.

Skala Upah dan Struktur merujuk pada Penjelasan yang disertakan Pasal 92 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja, yang bertujuan untuk memberikan panduan dalam menentukan upah dengan tujuan memberikan kejelasan mengenai besaran upah bagi setiap pekerja atau buruh serta mengurangi perbedaan upah yang ekstrem antara yang terendah dan yang tertinggi. Dasar hukum untuk hal ini adalah Pasal 92 Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 20 hingga 22 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 mengenai Struktur dan Skala Upah. Struktur dan skala upah ini mencakup penjabaran tingkat upah dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi atau sebaliknya, yang mencakup kisaran nilai upah dari yang paling kecil hingga yang paling besar untuk setiap kategori jabatan. Mengenai bentuk dan metode pembayaran upah, hal ini tercantum pada Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 dari Pasal 53 hingga 57.

Upah dinyatakan dalam bentuk uang Rupiah, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa "Pembayaran upah menggunakan mata uang Rupiah negara kesatuan Republik Indonesia." Seluruh jumlah upah harus dibayarkan setiap periode dan pada tanggal yang telah ditetapkan untuk pembayaran upah. Pembayaran upah dapat dilakukan secara harian, mingguan, atau bulanan kepada buruh atau pekerja, atau melalui lembaga perbankan sesuai dengan ketentuan diatur perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau di tempat kerja buruh atau pekerja jika tidak ada ketentuan lain yang mengatur.

Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam perhitungan upah diatur oleh Pasal 88 ayat (3) huruf (f) Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 58 hingga 65 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021. Sesuai dengan penjelasan yang tercantum dalam Pasal 88 ayat (3) huruf (f) Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021, "hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah" mencakup elemen-elemen seperti ganti rugi, denda, pemotongan upah untuk

pihak ketiga, uang muka upah, biaya sewa rumah dan/atau barang-barang yang dimiliki oleh perusahaan dan disewakan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh, utang atau pembayaran angsuran utang yang diberikan oleh pekerja atau buruh kepada pengusaha, atau pembayaran yang melebihi jumlah upah yang seharusnya diberikan.

Upah yang digunakan sebagai dasar untuk menghitung atau membayar hak dan kewajiban yang lain diatur Pasal 88 ayat (3) huruf (g) Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 66 hingga 68 Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021. Dalam konteks ini, upah sebagai dasar tersebut mencakup upah yang digunakan untuk menghitung pesangon, perhitungan pajak penghasilan dan uang penghargaan masa kerja. Kesejahteraan buruh/pekerja merujuk pada pemenuhan kebutuhan yang bersifat fisik dan spiritual, baik yang terjadi dalam maupun di luar lingkungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kondisi kerja yang aman dan sehat (sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 31 UU 13/2003).

Pengaturan mengenai kesejahteraan pekerja dalam UU 13/2003 diatur dalam Pasal 99 hingga 101. Terdapat empat aspek pengaturan, yaitu jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas kesejahteraan, koperasi pekerja atau buruh dan upaya produktif di perusahaan, di mana pengaturan jaminan sosial tenaga kerja menjadi yang paling mencolok. Pasal 99 UU 13/2003 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh bersama dengan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Selain diatur dalam UU 13/2003, jaminan sosial tenaga kerja juga diatur dalam Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang SJSN dan Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang. Terdapat lima program dalam jaminan sosial tersebut, yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian (sesuai dengan Pasal 18 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Pasal 6 Undang-Undang BPJS). Selanjutnya, Pasal 18 Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengalami perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja dengan penambahan program JKP (jaminan kehilangan pekerjaan).

*Ketiga*, Bab XI: Hubungan Industrial. Hubungan industrial merupakan sistem interaksi antara berbagai pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa, yang meliputi pengusaha, buruh/pekerja dan pemerintah berdasarkan prinsip-prinsip Pancasila dan UUD 1945 (sesuai dengan Pasal 1 angka 16 UU 13/2003). Dalam UU 13/2003, pengaturan mengenai hubungan industrial diatur dalam Pasal 102 hingga 149. Sesuai dengan Pasal 103 UU 13/2003, pelaksanaan hubungan industrial melibatkan berbagai sarana, yaitu: (1) serikat buruh/pekerja; (2) lembaga kerja sama bipartit dan tripartit; (3) organisasi pengusaha; (4) peraturan organisasi; (5) peraturan ketenagakerjaan; (6) perjanjian kerja bersama; dan (7) lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Derialdi & Sundary, 2023).

### **3. Masa Setelah Bekerja (Post Employment)**

Abdul Khakim mengungkapkan periode sesudah bekerja (post-employment) mengacu pada perhatian yang diberikan setelah hubungan kerja selesai, dengan tujuan supaya tenaga kerja tetap memperoleh perlindungan yang sesuai dan adil. Perbedaan mendasar antara UU 13/2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya yaitu pengaturan mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): UU 13/2003 tidak mengaturnya. Sebaliknya, Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2021 memasukkan program terbaru BPJSK, yaitu JKP bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Program ini memberikan manfaat diberikan sejumlah uang tunai, pelatihan kerja dan akses informasi pasar kerja. Aturan mengenai masa sesudah hubungan kerja dalam UU 13/2003 terdapat dalam Bab XII yang membahas Pemutusan Hubungan Kerja (Adiwinarto et al., 2023).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu terminasi dari hubungan kerja karena alasan tertentu sehingga hak dan kewajiban pekerja/buruh serta pengusaha telah berakhir, sesuai definisi Pasal 1 angka 25 Undang-Undang 13/2003. Definisi ini mengindikasikan bahwa PHK dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Hal ini seperti yang dijelaskan Pasal 154 A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 36 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, yakni:

- a) Perusahaan mengalami peleburan, penggabungan, ambil alih, atau pemisahan, dan buruh/pekerja atau pengusaha tidak ingin melanjutkan hubungan kerja;
- b) Perusahaan menerapkan langkah efisiensi yang bisa atau tidak bisa diikuti dengan penutupan akibat kerugian;
- c) Penutupan perusahaan disebabkan kerugian berkelanjutan selama dua tahun;
- d) Perusahaan ditutup karena adanya kondisi darurat (*force majeure*);
- e) Perusahaan sedang menunda pembayaran utang;
- f) Perusahaan mengalami kebangkrutan;
- g) Terdapat permohonan Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh/pekerja;
- h) Terdapat keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pengusaha tidak menjalankan poin (g) atas permohonan dari buruh/pekerja, dan pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.;
- i) Buruh (pekerja) melanggar ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB, dan sebelumnya secara berurutan sudah mendapatkan surat peringatan pertama (SP-1), SP-2, dan SP-3, masa berlaku masing-masing SP maksimal enam bulan, namun ada ketentuan lainnya menyesuaikan aturan perusahaan, perjanjian kerja dan PKB.

- j) Buruh/pekerja tidak bisa bekerja selama enam bulan karena ditahan oleh pihak berwenang karena diduga melakukan tindak pidana;
- k) Buruh/pekerja menderita penyakit dalam waktu yang lama atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak bisa bekerja sesudah melewati periode 12 bulan;
- l) Buruh/pekerja mencapai usia pensiun; atau
- m) Buruh/pekerja meninggal dunia.

Pemutusan Hubungan Kerja masuk dalam kategori masa sesudah bekerja karena hubungan kerja telah berakhir, dan supaya pekerja/buruh tetap memperoleh perlindungan sesuai dengan prinsip keadilan sosial. Bagi pekerja/buruh, Pemutusan Hubungan Kerja adalah awal dari masa pengangguran yang membawa konsekuensi serta dampak yang harus mereka tanggung sendiri. Oleh karena itu, UU 13/2003 mengatur mengenai PHK, yang kemudian mengalami perubahan dan penghapusan dalam UUCK. Pasal-pasal yang mengalami perubahan antara lain Pasal 151, 153, 154, 156, 157, 160, dan beberapa pasal yang dihapuskan yaitu Pasal 152, 155, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172. PP No.35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksanaan UUCK tentang PKWT, Waktu Kerja, Alih Daya dan Waktu Istirahat, serta PHK telah diberlakukan. Akibat dari PHK mengakibatkan terdapat hak bagi pekerja dan kewajiban bagi pengusaha, termasuk uang penghargaan masa kerja dan/atau uang pesangon, serta uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sebagaimana juga dijelaskan oleh Libertus Jehani (Permatasari, 2018).

Uang penghargaan dan uang pesangon masa kerja dihitung berdasarkan: tunjangan dan upah pokok untuk buruh/pekerja beserta keluarganya (Pasal 157 ayat (1) UUCK). Perbedaan utama antara UU 13/2003 dan UUCK adalah bahwa kisaran pesangon dalam kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) lebih rendah dalam UUCK dan PP Nomor 35 Tahun 2021, yaitu berkisar antara 0,5 hingga 2 kali ketentuan, tergantung pada alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang berlaku. Sementara dalam Undang-Undang 13/2003, pesangon ter-PHK berkisar antara 1 hingga 2 kali ketentuan, tergantung jenis alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi.

Pengusaha mikro dan kecil memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon, tetapi besarnya ditentukan sesuai kesepakatan pengusaha dan pekerja sesuai dengan Pasal 59 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021. Rincian besarnya uang penghargaan masa kerja, uang pesangon dan uang penggantian hak bagi pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (2) hingga (4) Undang-Undang Cipta Kerja. Selain hak-hak tersebut yang diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) seperti yang telah dijelaskan di atas, Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya juga mengatur hak-hak yang diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja dengan

Waktu Tertentu (PKWT). Terdapat perbedaan mendasar antara UU 13/2003 dengan UUCK beserta peraturan pelaksanaannya, yaitu: (1) Terkait Kompensasi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu: PP No.35 Tahun 2021 mengenalkan ketentuan baru kompensasi bagi pekerja Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu. Kompensasi ini sebesar upah untuk setidaknya satu bulan masa kerja yang berjalan terus menerus (Suryani, 2018).

Besarnya kompensasi adalah sebagai berikut: (i) Pekerja dengan masa kerja selama 12 bulan yang berjalan terus menerus berhak atas kompensasi setara dengan satu bulan upah; (ii) Pekerja dengan masa kerja melebihi satu bulan tetapi kurang dari 12 bulan akan menerima kompensasi yang dihitung secara proporsional (masa kerja/12 x sebulan upah); dan (iii) Pekerja dengan masa kerja melebihi 12 bulan akan mendapatkan kompensasi yang dihitung secara proporsional (masa kerja/12 x sebulan upah); serta (2) Pembayaran Ganti Rugi Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja PKWT: Sesuai UU 13/2003, dalam situasi di mana hubungan kerja diakhiri, pihak yang mengakhiri kontrak diharuskan untuk membayar ganti rugi yang setara dengan upah yang akan diterima untuk masa kerja yang belum dilalui. Akan tetapi, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, apabila hubungan kerja diakhiri salah satu pihak sebelum berakhirnya kontrak, pengusaha diwajibkan memberi kompensasi berupa uang. Jumlah kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja yang sudah dilalui oleh pekerja.

#### D. SIMPULAN

Hubungan kerja pengusaha dan pekerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Hubungan kerja ini memiliki hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik antara pengusaha dan pekerja, yang diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan. Namun, masih ditemukan beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, seperti faktor regulasi, budaya, dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi hak pekerja. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan intervensi pemerintah, pengawasan dan penegakan hukum yang lebih ditingkatkan, serta pemahaman dan pelaksanaan hak dan kewajiban yang benar oleh pihak-pihak yang terlibat.

#### E. DAFTAR RUJUKAN

- Adiwinarto, S., Mahardika, T., & Leeavi, T. (2023). Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *National Multidisciplinary Sciences*, 2(4), 349–355. <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315>
- Albar, S. (2021). Perlindungan Hukum Hak Cuti Tahunan Pekerja Kontrak. *Jurnal Yustitia*, 22(1). <https://doi.org/10.53712/yustitia.v22i2.1338>
- Angelia, R. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Anak Di Indonesia.

- UNES Journal of Swara Justisia*, 5(4), 485. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v5i4.237>
- Derialdi, L., & Sundary, R. I. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir Terhadap Pekerja Kontrak Perusahaan X Di Bandung Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsls.v3i1.4983>
- Dewi, M., & Basir, A. (2023). Indonesia's Omnibus Law and Protection of Labor Rights. *Amsir Law Journal*, 5(1), 66–73. <https://doi.org/10.36746/alj.v5i1.309>
- Fajrianto, F. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Dalam Perspektif Hak Konstitusional Dan Hambatan Penerapannya di Indonesia. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 4(3), 151. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v4i3.2347>
- Febriansyah, F. I., & Andriansyah, L. (2022). Analysis Legal Protection Towards Wife as a Victim in Case Domestic Violence. *International Journal of Law and Society (IJLS)*, 1(2), 71–84. <https://doi.org/10.59683/ijls.v1i2.12>
- Khoiriyah, A. (2020). Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(1). <https://doi.org/10.21154/ijougs.v1i1.2067>
- Majma, B., & Najicha, F. (2023). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Outsourcing Pada UU 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Dinamika Hukum*, 22(1), 1.
- Makhmuri, M., & Rofiq, M. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Perspektif Ham Dalam Islam Abdullahi Ahmed An-Na'im. *Muslim Heritage*, 7(2), 379–408. <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v7i2.4951>
- Nita, S., & Susilo, J. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *DE RECHTSSTAAT*, 6(2), 143. <https://doi.org/10.30997/jhd.v6i2.2819>
- Permatasari, R. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung. *Mimbar Keadilan*. <https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>
- Pratama, B., & Suryahartati, D. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Pada Rumah Potong Hewan Kota Jambi. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 1(3), 398–412. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v1i3.9110>
- Rasji, R., & Susanto, C. (2023). Proses Penentuan Upah dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja di Indonesia. *JLEB: Journal of Law, Education and Business*, 1(2), 109–113. <https://doi.org/10.57235/jleb.v1i2.1177>
- Rifa'i, I., Purwoto, A., Ramadhani, M., Muksalmina, M., Rusydi, M., Harahap, N., Mardiyanto, I., Churniawan, E., Junaedi, M., Agustiwi, A., Saragih, G., Bariah, C., Surasa, A., & Pustaka, S. (2023). *Metodologi Penelitian Hukum*.
- Saputra, T. (2023). Implications of Taxation Cluster for the Improvement of Indonesian Economy in the Perspective of Omnibus Law. *Amsir Law Journal*, 5(1), 37–47.

<https://doi.org/10.36746/alj.v5i1.297>

Shidarta, S. (2021). *SLIDES: Perkembangan Penelitian Hukum Normatif*.  
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26628.45445>

Suryani, R. (2018). Analisis Pelaksanaan Hak Tenaga Kerja Pt.Latinusa Terhadap Pegawai Tetap Dan Pegawai Tidak Tetap Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *RECHTSREGEL Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/rjih.v1i1.1927>

Teguh, V., & Octarina, N. (2022). The urgency of PKWT for employees at the notary office in view from Indonesian labor law. *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum Dan Pendidikan*, 21(2), 1381–1388. <https://doi.org/10.30863/ekspose.v21i2.3321>