



## Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PascaBerlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Analisis PKWT PT. Radiant Utama)

**Fernanda Ryzkiansyah Herman**

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

**Nada Intan Soraya**

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

**Abstract:** *Work agreement for a certain period of time (PKWT) is one of the provisions that underwent changes after the enactment of the Cipta Kerja Law where there was a provision for compensation for PKWT workers and the PKWT period was changed to a maximum of 5 years. Thus, the purpose of this study is to find out how the implementation of PKWT in Radiant Utama Company and to find out about the company's responsibility to PKWT workers related to compensation after the Cipta Kerja law. This study uses a normative juridical method with a statutory approach and a conceptual approach. The data used is secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. The result of this research is the implementation of PKWT at PT. Radiant Utama, after the enactment of the Cipta Kerja Law, the implementation of the PKWT is in accordance with what is stipulated in the Cipta Kerja Law and Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for a Certain Time. But PKWT at PT. Radiant Utama there are several weaknesses related to not being listed in the PKWT agreement regarding dispute resolution, the party representing the company PT. Radian in the PKWT agreement was represented by the Human Resources and General Affairs Dept. Head (HR & GA Dept. Head) as the first party. However, it was not explained based on a power of attorney from the Board of Directors of PT. Radiant and Inside. While related to corporate responsibility, then PT. Radiant Utama has carried out its responsibilities as a company to provide compensation as stipulated in Article 16 paragraph 1 of Government Regulation No. 35 of 2021 regarding the amount of compensation. Other company responsibilities that have been carried out are related to providing wages and benefits as well as the company's responsibility to provide Employment Insurance and Health Insurance.*

**Keywords:** *Work Agreement for a certain time (PKWT), Corporate Responsibility, Compensation*

**Abstrak:** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu ketentuan yang mengalami perubahan setelah berlakunya UU Cipta kerja dimana adanya ketentuan kompensasi bagi pekerja PKWT dan jangka waktu PKWT yang berubah menjadi maksimal 5 tahun. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaturan PKWT di Perusahaan Radiant Utama dan untuk mengetahui tentang tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja PKWT terkait dengan kompensasi setelah pasca UU Cipta kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian ini adalah Pelaksanaan PKWT di PT. Radiant Utama pasca berlakunya UU Cipta kerja, maka pelaksanaan PKWT tersebut telah sesuai dengan yang diatur dalam UU Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tetapi PKWT di PT. Radiant Utama ada beberapa kelemahan terkait dengan belum tercantum dalam perjanjian PKWT tentang penyelesaian sengketa, Pihak yang mewakili perusahaan PT. Radian dalam perjanjian PKWT tersebut diwakili oleh Human Resources and General Affairs Dept Head (HR & GA Dept Head) sebagai pihak pertama. Akan tetapi tidak dijelaskan berdasarkan surat kuasa dari Direksi PT. Radiant dan Di Dalam. Sedangkan terkait dengan tanggung jawab perusahaan maka PT. Radiant Utama telah melaksanakan tanggung jawabnya sebagai perusahaan untuk memberikan kompensasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam pasal 16 ayat 1 Peraturan Pemerintah No35 tahun 2021 mengenai besaran uang kompensasi. Tanggung jawab perusahaan yang lain yang telah dilaksanakan adalah terkait dengan untuk memberikan upah dan tunjangan serta tanggung jawab perusahaan untuk memberikan Jaminan Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT), Tanggung Jawab Perusahaan, Kompensasi

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dasar kebutuhan setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan seseorang untuk bertahan di hidupnya kebutuhan-kebutuhan tersebut yakni seperti sandang, pangan, dan papan. Agar tercapainya semua kebutuhan tersebut seseorang harus berkerja, dengan adanya pembaruan hukum yang disebut *omnibus law* pemerintah meyakini dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindihnya ketentuan peraturan yang ada di Indonesia saat ini, Akan tetapi dalam pembaharuan hukum nasional ini salah satu issue yang paling penting adalah masalah hukum mengenai ketenagakerjaan di tambahnya pada saat ini dimana masa pandemic covid 19 yang dimana banyaknya pekerja atau buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Terbitnya undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang ciptakerja perlindungan hukum mengenai ketenagakerjaan diatur didalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, agar pekerja atau buruh tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang oleh pelaku usaha atau pengusaha di samping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja. Dengan telah di sahkannya Undang-Undang cipta kerja yang mengubah 31 (tiga puluh satu) pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) pasal dan menyisipkan 13 (tiga belas) pasal baru. Yang memiliki tujuan untuk melindungi dan meningkatkan peran pekerja dalam mendukung investasi di Indonesia, termasuk memberi kepastian hukum dalam pengaturan upah minimum dan besaran pesangon, akan tetapi pada proses perancangan perundang-undangan cipta kerja ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang kontra atau tidak setuju.<sup>1</sup>

Banyaknya buruh atau pekerja yang menolak Undang-Undang No 11 tahun 2020 rata-rata pekerja atau buruh menyatakan alasan menolaknya undang-undang tersebut di sebabkan Undang-Undang cipta kerja tersebut memuat sebuah ketentuan peraturan-peraturan yang dinilai dapat merugikan pekerja. Salah satu alasan para pekerja menolak Undang-Undang Cipta Kerja adalah terkait adanya beberapa perubahan pada ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian PKWT yang diatur dalam Undang-Undang cipta kerja mengalami banyak perubahan terutama terkait dengan jangka waktu perjanjian PKWT dan adanya pengaturan kompensasi bagi pekerja. Dalam Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja yang mengubah pasal 56 Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur bahwa jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya dua tahun paling lama kemudian dirubah jangka waktunya menjadi ditentukan berdasarkan kesepakatan

---

<sup>1</sup> Jimly Asshiddiqie, 2020, Omnibus Law dan penerapannya di Indonesia, Konstitusi Press, Jakarta.

antara pekerja dengan perusahaan. Undang- Undang cipta kerja juga mengatur bahwa apabila masa kerja PKWT berakhir maka perusahaan membayar uang kompensasi, untuk hal ini dalam cara penghitungan uang kompensasi lebih lanjut akan diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.<sup>2</sup>

Di dasarkan adanya perubahan pengaturan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatas, maka bagaimana pengaturan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut didalam suatu perusahaan. Dalam hal ini pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada salah satu Perusahaan yang memang cukup banyak menggunakan tenaga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) itu sendiri yaitu PT. Radiant Utama, Tbk di Jakarta. Perusahaan ini banyak menggunakan tenaga kerjanya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kurang lebih 300 orang selain dengan pekerja tetap atau disebut Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berjumlah lebih dari 1000 orang. Perlu adanya suatu penelitian mengenai pengaturan sertapenerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesudah adanya pengaturan Undang-Undang cipta kerja itu sendiri atau bagaimana hubungannya antara das sollen yang di atur dalam Undang-Undang cipta kerja dan Das Sein yaitu faktanya sendiri dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Radiant Utama, Tbk tersebut. Permasalahan inilah yang melatar belakangi penulis untuk menyusun penulisan skripsi dengan judul Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang cipta kerja.

Dalam Penelitian yang dilakukan penulis dengan menganalisa mengenai aturan dan regulasi terhadap Undang-Undang No 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No 11 tahun 2020 yang berkaitan dengan isu hukum penelitian. Serta memaparkan mengenai bagaimana Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di sebuah Perusahaan Radiant Utama pasca berlakunya Undang-undang cipta kerja dan Perusahaan Dalam Bertanggung Jawab Pemberian Uang Kompensasi di Perusahaab Radiant Utama Terhadap Pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang cipta kerja.

### **Penelitian sebelumnya (*Literature Review*)**

Penelitian Dewa Gede Giri Santosa yang berjudul “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja : Implementasi dan Permasalahannya*” dilakukan dengan metode pendekatan hukum normatif sumber data dalam penelitian ini mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronasi hukum dan perbandingan hukum.

<sup>2</sup> Nandang Purnama, 2021, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, PAJOU (Pakuan Justice Journal Of Law), Vol.02 No. 01 Hal.3

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai adanya kekosongan hukum di beberapa ketentuan di Undang-Undang Cipta Kerja.

Sedangkan kesimpulannya adalah di dalam undang-undang cipta kerja terdapat beberapa perubahan terutama terkait ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan. diantaranya perubahan jangka waktu PKWT dan ditiadakannya akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis.<sup>3</sup>

Penelitian yang berjudul berjudul “ *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja* “ dilakukan dengan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan format ideal perjanjian kerja waktu tertentu antara pengusaha dan pekerja dengan konsep *remote working* berdasarkan undang-undang cipta kerja. Sedangkan permasalahannya adalah analisis PKWT pada kasus hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja *remote working*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan konsep *remote working* perlu memperhatikan 3 aspek hukum KUHPerdara, undang-undang cipta kerja atau undang-undang ketagakerjaan, dan UU ITE.<sup>4</sup>

Penelitian dari Fithriatus Shalihah yang berjudul “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia” menggunakan metode pendekatan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Penelitian ini mempunyai tujuan hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja menurut UU No, 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan pengusaha telah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan oleh Undang-undang Tenaga Kerja dan hendaknya penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja dalam prakteknya membutuhkan itikad baik (*good faith*) dari pengusaha didalam memberikan hak-hak pekerja waktu tertentu sudah seharusnya memberikan hak yang wajar dan layak untuk pekerja.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Dewa Gede Giri Santoso, 2021, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja : Implementasi dan Permasalahannya*, DIH : Jurnal Ilmu Hukum, Volume 17, No.2

<sup>4</sup> Isdian Anggreany dan Nur Putri Hidayah, 2021, *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum dan Kenotariatan, Volume 5, No. 1

<sup>5</sup> Fithriatus Shalihah, 2016, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia*, Jurnal Selat, Volume 4, No.1

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in books) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Pendekatan permasalahan penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan teknik menganalisa aturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum penelitian serta memperhatikan asas-asas yang ada didalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Pendekatan konsep (*conceptual approach*) dilakukan dengan cara membandingkan salah satu undang-undang dengan undang-undang lainnya.<sup>6</sup>

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **PENGATURAN PKWT DI PERUSAHAAN PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

#### **1. Analisa Pelaksanaan PKWT di PT. Radiant Utama**

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis akan menganalisa bagaimana pelaksanaan dari PKWT tersebut di PT. Radiant Utama jika ditinjau dari Peraturan Pemerintah tersebut sebagai berikut:<sup>7</sup>

a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha

Pihak Pertama dari perusahaan yang diwakili oleh Kepala divisi Human Resources & Human Capital dengan alamat perusahaan di Jalan Mampang Prapatan Jakarta Selatan. Akan tetapi, terhadap identitas pihak pertama ini belum dijelaskan secara tegas dalam perjanjiannya dari jenis usahanya bergerak dibidang apa sehingga akan lebih jelas lagi identitas pihak pertama sebagai pemberi kerja.

b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja

Pihak Kedua dari pekerja, yang identitas diri dari pihak kedua ada keterangan tentang tempat dan tanggal lahir, alamat, jenis kelamin, No KTP.

c. Jabatan atau jenis pekerjaan

Terkait dengan jabatan atau jenis kerja diatur dalam Pasal 1 tentang Lingkup Kerja dandalam lampiran perjanjian. Dimana tertulis dalam perjanjiannya pekerja ditempatkan sebagai *Inspector* atau *Trainee*.

---

<sup>6</sup> Burhan Ashshofa. 1996, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka, Jakarta Hlm. 11

<sup>7</sup> Perjanjian PKWT PT Radiant Utama

d. Tempat pekerjaan

Tempat kerja di seluruh wilayah Indonesia, karena pekerja sebagai *inspector* atau *trainee* sehingga pekerja bertugas menginspeksi / memantau pekerjaan dilapangan terkait service untuk migas dan energi di seluruh perusahaan migas dan energi di Indonesia berdasarkan kontrak antara perusahaan di PT. Radiant dengan pihak perusahaan migas dan energi di Indonesia.

e. Besaran dan cara pembayaran upah

Terkait pembayaran upah diatur dalam pasal 4 tentang gaji dan tunjangan serta juga diatur lebih rinci dalam lampiran perjanjian. Dalam pengaturan gaji ini juga mengatur tentang Pihak Pertama dapat memotong gaji dari pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah yaitu dengan cara upah sebulan (sesuai dengan *time sheet*) dibagi 21, untuk setiap hari kemangkiran atau ijin diluar ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pasal tentang gaji dan tunjangan ini juga mengatur tentang Tunjangan Hari Raya (THR), bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan terus menerus<sup>8</sup> atau lebih sesuai Permenaker No. 06 Tahun 2016 atau THR akan dihitung secara proporsional jika masa kerja lebih dari satu bulan tapi kurang dari satu tahun.

f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan

g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT.

Jangka waktu PKWT diatur dalam pasal 2 tentang masa berlaku perjanjian kerja. Mengenai jangka waktu perjanjian PKWT di PT. Radiant Utama pada bagian masa berlakunya perjanjian PKWT sudah sesuai dengan pasal 8 ayat 2 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 dalam hal jangka waktu pekerja perjanjian PKWT apabila pekerjaan yang di laksanakan belum selesai sampai batas waktu yang di tetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, maka dapat di lakukan evaluasi oleh atasan atau pimpinan yang bersangkutan, jika hasil evaluasi dari perusahaan menentukan perpanjangan perjanjian PKWT jangka waktu sesuai kesepakatan perusahaan dan pekerja dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan perjanjian PKWT tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat

Tanggal PKWT ini dibuat oleh para pihak dibawah identitas para pihak sedangkan untuk tempatnya tidak diatur oleh para pihak, dengan kalimat sebagai berikut :

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Cipta Kerja

“ Pada hari ini Senin tanggal, kedua belah pihak sepakat mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:”

i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT

Para pihak menandatangani perjanjian PKWT dibawah ketentuan Penutup yang diatur dalam Pasal 12.<sup>9</sup>

**2. Kelemahan Dalam PKWT Di PT. Radiant Utama.**

- a. Belum tercantum dalam perjanjian PKWT terkait tentang penyelesaian sengketa. Dalam perjanjian PKWT belum diatur secara jelas dan secara tertulis dari salah satu pasal yang ada dalam PKWT tersebut. Seharusnya pengaturan tentang penyelesaian sengketa ini dicantumkan dalam perjanjian PKWT ini dimana para pihak dapat menyelesaikan sengketa dengan cara musyawarah dan mufakat terlebih dari antara pekerja dan perusahaan. Akan tetapi, apabila musyawarah tersebut tidak tercapai maka para pihak akan menyelesaikan dengan cara mediasi yaitu adanya pihak ketiga sebagai mediator dan para pihak sepakat mediatornya dari instansi ketenagakerjaan di wilayah tempat kerja tersebut. Kemudian apabila dengan mediasi tidak berhasil juga maka para pihak sepakat akan menyelesaikan perkara perburuhan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
- b. Pihak yang mewakili perusahaan PT. Radiant dalam perjanjian PKWT tersebut diwakili oleh Human Resources and General Affair Dept Head (HR & GA Dept Head) sebagai pihak pertama. Akan tetapi tidak dijelaskan berdasarkan surat kuasa dari Direksi PT. Radiant<sup>10</sup>. Karena seharusnya yang dapat mewakili Perusahaan berdasarkan Undang-undang Perseroan Terbatas Pasal 103 yang dapat mewakili perusahaan adalah Direksi. Jadi jika HR & GA Dept Head ingin mewakili perusahaan harus dengan surat kuasa dan secara jelas dicantumkan dalam perjanjian PKWT tersebut<sup>11</sup>.
- c. Di Dalam Pasal 2 tentang “ Masa berlaku Perjanjian Kerja” belum diatur secara jelas tentang adanya pemberitahuan dari Perusahaan atau pekerja paling lambat tiga puluh hari atau satu bulan, apabila pekerja atau perusahaan ingin memperpanjang atau mengakhiri perjanjian kerja tersebut. Sehingga hal ini akan lebih baik bagi para pihak apabila masa berlaku perjanjian kerja tersebut berakhir maka para pihak sudah mempunyai rencana atau persiapan sebelumnya langkah apa yang harus dilakukan bagi masing-masing pihak.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021

<sup>10</sup> Perjanjian PKWT PT Radiant Utama

<sup>11</sup> Undang-Undang No 40 tahun 2007

<sup>12</sup> Perjanjian PKWT PT Radiant Utama

- d. Di dalam Pasal 11.5 terkait dengan pengakhiran perjanjian oleh para pihak karena salahsatu pihak tidak melaksanakan kewajibannya atau melakukan wanprestasi, maka dalam pasal tersebut harus secara jelas menyatakan bahwa para pihak akan mengesyampingkan Pasal 1266 dan Pasal 1267 KUHPerduta. Sehingga pemutusan perjanjian PKWT tersebut tidak harus melalui ke Pengadilan Negeri atau Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>13</sup>

### **3. Perjanjian PKWT di PT. Radiant Utama Sudah Memberikan Keadilan dan Kepastian Hukum Bagi Pekerja dan Perusahaan**

Berdasarkan uraian dari perjanjian PKWT PT. Radiant Utama diatas, maka PKWTPT. Radiant Utama telah sesuai dengan yang diatur dalam UU Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian dalam PKWT tersebut juga telah memuat perjanjian tentang kompensasi bagi pekerja yang PKWT telah berakhir yang besarnya sesuai dengan UU Cipta Kerja dan PP No,35 Tahun 2021 yaitu bagi pekerja yang telah bekerja 12 bulan berturut-turut akan mendapatkan kompensasi sebesar satu bulan upah.

Unsur upah ini terdiri dari gaji pokok, tunjangan-tunjangan berupa tunjangan makanan (*field & meal allowance*), uang lembur dan tunjangan hari raya (THR). PT. Radiant Utama juga memberikan gaji kepada pekerja PKWT sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Propinsi (UMP). Akan tetapi, PT. Radiant juga dapat memotong gaji pekerja dengan PKWT yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah yaitu upah sebulan (sesuai dengan time sheet) dibagi 21, untuk setiaphari kemangkiran atau ijin diluar ketentuan peraturan yang berlaku dan sakit tanpa surat keterangan dokter atau gaji diperhitungkan berdasarkan kehadiran dari pihak pekerja.<sup>14</sup> Adanya perjanjian PKWT antara perusahaan dengan pekerja, maka akan mengikat para pihak yaitu pekerja dan perusahaan. Selain itu pekerja dan perusahaan mempunyai hak dan kewajiban masing-masing sehingga masing-masing pihak mengetahui perbuatan apa yang harus dilakukannya. Hal ini sesuai dengan teori kepastian hukum yang di sampaikan oleh Utrecht yang menyatakan bahwa kepastian hukum memiliki dua arti yang pertama, individu mengetahui tentang perbuatan apa saja yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan karena adanya sebuah aturan yang bersifat umum. Perjanjian PKWT yang dibuat PT. Radiant mengacu pada UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang PKWT.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Kuhperdata

<sup>14</sup> Perjanjian PKWT PT Radiant Utama

Utrecht juga berpendapat bahwa dengan adanya peraturan yang bersifat umum itu, individu mengetahui apa saja yang boleh dilakukan oleh negara terhadap mereka dan hal tersebut memberikan keamanan hukum bagi individu agar tidak mendapatkan kesewenang-wenangan dari pemerintah. Sehingga dengan adanya UU Cipta kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan Legislatif menjadi pegangan dan acuan bagi pekerja dan perusahaan sehingga akan memberikan kepastian hukum bagi para pihak yaitu pekerja dan perusahaan.<sup>16</sup>

Di dalam PKWT PT. Radiant juga terdapat ketentuan yang mengatur bahwa PT. Radiant juga dapat memotong gaji pekerja dengan PKWT yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah yaitu upah sebulan (sesuai dengan time sheet) dibagi 21, untuk setiap hari kemangkiran atau ijin diluar ketentuan peraturan yang berlaku dan sakit tanpa surat keterangan dokter atau gaji diperhitungkan berdasarkan kehadiran dari pihak pekerja. Menurut pendapat peneliti hal ini tidak adil bagi pihak pekerja, seharusnya perusahaannya dapat memotong tunjangan uang makan bukan dari gaji. Hal ini sesuai dengan teori keadilan dari John Rawls. Menurut John Rawls ada dua prinsip *principle of greatest equal liberty* dan *the difference principle/ the difference principle and the principle of fair equality of opportunity*. Transaksi kontrak perlu dilaksanakan dengan beritikad baik, perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang kurang beruntung atau keberpihakan kelompok lemah. Jadi perjanjian PKWT yang dibuat oleh pekerja dan perusahaan seharusnya melindungi pekerja sebagai pihak yang lemah yaitu pemotongan gaji yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sangat merugikan pekerja, dimana seharusnya pemotongan uang makan jika pekerja tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.<sup>17</sup>

### **TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DALAM PEMBERIAN UANG KOMPENSASI TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN PKWT PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Perusahaan dalam hal ini PT Radiant Utama memiliki kewajiban untuk memberikan sebuah uang kompensasi ketika pekerja yang statusnya perjanjian PKWT berakhir. Jika PT Radiant Utama tidak memenuhi kewajiban yang di milikinya atau tidak membayar sebuah uang kompensasi pekerja yang statusnya perjanjian PKWT maka adanya sanksi administratif untuk PT Radiant Utama sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

<sup>15</sup> H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Hlm.120

<sup>16</sup> *Ibid* Hlm.121

<sup>17</sup> Munir Fuady, 2000, *Dinamika Teori Hukum*, Graha Indonesia, Jakarta, Hlm. 90

Kompensasi di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan sesuatu ketentuan pengaturan baru yang berlaku di dalam Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang ciptakerja. Undang-undang cipta kerja mengganti atau mengubah sebagian pasal-pasal yang ada di Undang-undang ketenagakerjaan salah satunya pasal 61 undang-undang ketenagakerjaan diubah menjadi pasal 61 dan 61a undang-undang cipta kerja. Di dalam Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang ciptakerja pengaturan kewajiban perusahaan dalam pemberian sebuah uang kompensasi di atur dalam pasal 61a dan penghitungan jumlah uang kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruh pada saat perjanjian PKWT berakhir lebih lanjut di atur dalam Peraturan pemerintah No 35 tahun 2021.<sup>18</sup>

Tujuan diberikan sebuah uang kompensasi sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang sama antara pekerja perjanjian (PKWT) dan pekerja perjanjian (PKWTT). Bagi sisi pengusaha atau perusahaan adanya pengaturan pemberian uang kompensasi ini tentu menambah pengeluaran dan ongkos perusahaan atau pengusaha akan tetapi berdasarkan pasal 15 PP No 35 tahun 2021 pengusaha atau perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan sebuah uang kompensasi pekerja atau buruh Perjanjian PKWT tersebut. Pada saat berakhirnya jangka waktu pekerja yang statusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pengusaha atau perusahaan memiliki sebuah kewajiban untuk melaksanakan pembayaran uang kompensasi yang dimana untuk pekerja atau buruh yang statusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Diberikannya sebuah uang kompensasi kepada pekerja atau buruh perjanjian PKWT yang telah memiliki masa kerja minimal 1 bulan secara terus menerus. Berdasarkan ketentuan peraturan yang berlaku perusahaan dalam pembayaran uang kompensasi memiliki 2 (dua) tahap yaitu sebagai berikut:

- 1) Tahap pertama, uang kompensasi diberikan pada saat pekerja atau buruh yang masa kerja dari Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) berakhir jangka waktu sebelum adanya perpanjangan yang di tentukan kedua belah pihak yakni antara perusahaan dan pekerja atau buruh.
- 2) Tahap kedua, sebuah uang kompensasi diberikan setelah berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah perpanjangan jangka waktu perjanjian PKWT yang telah di sepakati oleh pekerja dan perusahaan berdasarkan ketentuan peraturan yang berlaku.

---

<sup>18</sup> Undang-Undang No 11 tahun 2020 Cipta Kerja

Pemberian sebuah uang kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku juga bagi semua pekerja atau buruh untuk usaha mikro atau usaha kecil, tetapi di khususkan untuk usaha mikro jumlah besaran pemberian uang kompensasi untuk pekerja atau buruh yang diberikan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dituangkan di dalam perjanjian kerja. Pemberian uang kompensasi tidak berlaku lagi di Indonesia untuk tenaga kerja asing (TKA)<sup>19</sup>. Bagi perusahaan atau pengusaha yang tidak membayar sebuah uang kompensasi pada saat jangka waktu berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan dikenakan sanksi administratif. Mengenai sanksi administratif di dasarkan pada perubahan pasal 190 undang-undang ketenagakerjaan<sup>20</sup> dalam undang-undang cipta kerja mengatur ketentuan bahwa pemerintah pusat atau pemerintah daerah dapat menganakan sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar salah satunya melanggar ketentuan pasal 61 huruf a Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja ini. Berdasarkan pasal 61 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 mengatur ada 4 (empat) sanksi administratif. Pemerintah pusat atau Pemerintah daerah berhak memberikan sanksi administratif sesuai dengan pasal 61 PP No 35 tahun 2021 kepada perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya salah satunya dalam hal pemberian uang kompensasi untuk pekerja perjanjian PKWT. 4 (empat) teguran tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) Teguran tertulis.
- 2) Pembatasan kegiatan usaha.
- 3) Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan dan seluruh alat produksi di perusahaan tersebut.
- 4) Pembekuan kegiatan usaha yang dilakukan oleh perusahaan.<sup>21</sup>

Berhubungan dengan tanggung jawab PT. Radiant Utama dalam memberikan sebuah uang kompensasi kepada pekerja yang statusnya kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di dalam objek perjanjian (PKWT) PT. Radiant Utama telah di atur di dalam pasal 13 mengenai ketentuan kompensasi di dalam perjanjian PKWT tersebut sebagai berikut :

- 1) PT. Radiant Utama akan memberikan sebuah uang kompensasi kepada pekerja pada saat perjanjian PKWT berakhir.

---

<sup>19</sup> Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021

<sup>20</sup> Undang-undang no 13 tahun 2003 ketenagakerjaan

<sup>21</sup> <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt60619d15a689c/penjelasan-hukum-terkait-besaran-pemberian-kompensasi-pkwt?page=2> Di akses pada tanggal 19 desember 2021, pada pukul 00:30 wib

- 2) Pemberian uang kompensasi sebagaimana yang di maksud pada no 1 (satu) diberikan kepada pekerja atau karyawan yang telah memiliki masa kerja paling sedikit yaitu 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- 3) Jumlah dan besaran uang kompensasi yang di berikan pihak pertama yakni PT. Radiant Utama kepada pekerja perjanjian PKWT di hitung secara proporsional.
- 4) Dalam Hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bedasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari ketentuan atau lama waktunya yang di perjanjikan dalam jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka pemberian sebuah uang kompensasi akan dihitung sampai dengan selesainya suatu kegiatan pekerjaan tersebut<sup>22</sup>.

Di dalam objek perjanjian PKWT yang dibuat oleh PT. Radiant Utama dan pekerja mengenai pemberian sebuah uang kompensasi yang dilakukan PT. Radaint Utama terhadap pekerja yang berakhir masa kerjanya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam perjanjian PKWT tersebut di atur dalam pasal 13 kompensasi masih adanya kelemahan dan tidak kesesuaian yang di dasarkan oleh PP No 35 tahun 2021. Kelemahan dalam pelaksanaan pemberian uang kompensasi di dalam perjanjian PKWT di PT. Radiant terdapat di pasal 13 ayat 3 perjanjian PKWT tersebut yang berisi Jumlah dan besaran uang kompensasi yang di berikan pihak pertama yakni PT. Radiant Utama kepada pekerja perjanjian PKWT di hitung secara proporsional tetapi tidak ada keterangan di lampiran perjanjian PKWT tersebut mengenai penghitungan besaran pemberian uang kompensasi bedasarkan PP no 35 tahun 2021.

Pada kenyataannya besaran atau jumlah pemeberian uang kompensasi yang wajib dilakukan oleh PT. Radiant Utama kepada pekerja atau buruh di PT. Radiant Utama telah di atur didalam pasal 16 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 mengenaibesaran uang kompensasi di berikan sesuai ketentuan sebagai berikut:

- 1) Perjanjian PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- 2) Perjanjian PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan di hitung secara proporsional dengan perhitungan;  
$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah.}$$

<sup>22</sup> Perjanjian PKWT di PT. Radiant Utama

- 3) Perjanjian PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan dihitung secara proporsional dengan perhitungan;
- $$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah.}$$

Sebagaimana ketentuan berdasarkan pasal 16 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 seharusnya mengenai kompensasi di pasal 13 ayat 3 didalam perjanjian PKWT di PT.Radiant Utama tersebut ketentuan pengaturan besaran nilai pemberian uang kompensasi dari pihak pertama yakni PT. Radiant Utama kepada pihak kedua yaitu pekerja atau karyawan yang ada di PT.Radiant utama cara perhitungan jumlah atau besaran uang kompensasinya seharusnya di tuliskan didalam lampiran atau di pasal 13 ayat 3 di perjanjian PKWT tersebut,jika tidak ada ketentuan cara perhitungan mengenai besaran uang kompensasi di perjanjian PKWT di PT,Radiant Utama tersebut maka pada saat berakhirnya masa waktu kerja di dalam perjanjian PKWT di PT.Radiant Utama tersebut dalam hal pemberian uang kompensasi cara perhitungan untuk pemberian besarannya uang kompensasinya dari pihak pertama yakni PT. Radiant Utama dan pekerja tidak di atur secara khusus di perjanjian PKWT tersebut<sup>23</sup> .. Berdasarkan uraian diatas, maka PT. Radiant Utama telah melaksanakan tanggung jawabnya kepada pekerja untuk memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah diatur oleh undang-undang dan juga telah bertanggung jawab kepada pekerjanya dengan memberikan asuransi berupa asuransi Kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan serta telah melaksanakan tanggung jawabnya untuk memberikan gaji kepada pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang. Sehingga Hal ini sesuai dengan teori tanggung jawab hukum yang disampaikan oleh Ridwan Halim menyatakan dalam mendefinisikan mengenai tanggung jawab hukum sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab hukum di artikan sebagai perilaku menurut cara tertentu yang tidak menyimpang dengan peraturan yang telah ada atau sebagai sebuah kewajiban untuk melakukan sesuatu. Jadi PT. Radiant Utamatelah melaksanakan tanggung jawabnya kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Undang-undang dan tidak menyimpang dari undang-undang.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.Hlm.81

#### D. PENUTUP

1. Pengaturan PKWT di PT. Radiant Utama pasca berlakunya UU Cipta kerja belum tercantum dalam perjanjian PKWT tentang penyelesaian sengketa, Pihak yang mewakili perusahaan PT. Radian dalam perjanjian PKWT tersebut diwakili oleh *Human Resoursch and General Affair Dept Head (HR & GA Dept Head)* sebagai pihak pertama. Akan tetapi tidak dijelaskan berdasarkan surat kuasa dari Direksi PT. Radiant dan Tanggung Jawab PT. Radiant Utama dalam Memberi Uang Kompensasi Pekerja Perjanjian PKWT Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja, maka PT. Radiant Utama telah melaksanakan tanggung jawabnya sebagai perusahaan untuk memberikan kompensasi sebagaimana yang telah ditentukan dalam pasal 16 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 mengenai waktu pemberian sebuah uang kompensasi kepada pekerja pada saat perjanjian PKWT berakhir serta besaran nilai uang kompensasi di dalam perjanjian PKWT di PT Radiant utama di hitung secara proporsional, jika pekerja PKWT penyelesaiannya lebih cepat dari waktu lamanya perjanjian PKWT maka uang kompensasi di hitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan di perjanjian PKWT tersebut. Tanggung jawab perusahaan yang lain yang telah dilaksanakan adalah terkait dengan untuk memberikan upah minimal yang diterima pekerja di PT. Radiant Utama sudah sesuai dengan upah minimum Provinsi, Karena PT Radiant Utama berlokasi di DKI Jakarta maka minimal nilai pemberian upah di PT. Radiant Utama sebesar Rp 4.453.935 beserta tambahan tunjangan transport atau tunjangan hari raya dan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan Jaminan Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan.
2. Pihak Perusahaan sebaiknya melengkapi kelemahan dari perjanjian PKWT nya terutama terkait dengan Pihak yang mewakili perusahaan PT. Radian dalam perjanjian PKWT tersebut diwakili oleh *Human Resoursch and General Affair Dept Head (HR & GA Dept Head)* sebagai pihak pertama. Akan tetapi tidak dijelaskan berdasarkan surat kuasa dari Direksi PT. Radiant. Karena seharusnya yang dapat mewakili Perusahaan berdasarkan Undang-undang Perseroan Terbatas Pasal 103 yang dapat mewakili perusahaan adalah Direksi. Serta dalam pemberian uang kompensasi Perjanjian PKWT di PT. Radiant Utama di harapkan pengaturan penghitungan besaran nilai pemberian uang kompensasi dituliskan dalam lampiran perjanjian PKWT dan pemerintah pusat atau pemerintah Daerah diharapkan tegas dalam menegakan aturan untuk memberikan sanksi administratif kepada perusahaan, jika adanya perusahaan yang lalai dan tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana yang telah di perjanjikan di PKWT tersebut dan telah di atur oleh ketentuan peraturan yang berlaku.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Jimly Asshiddiqie, 2020, Omnibus Law dan penerapannya di Indonesia, Konstitusi Press, Jakarta.
- H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Hlm. 120
- Munir Fuady, 2000, *Dinamika Teori Hukum*, Graha Indonesia, Jakarta, Hlm. 90
- Burhan Ashshofa, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka, Jakarta Hlm. 11

### Undang-Undang

- Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja Undang-Undang No 40 tahun 2007 tentang perusahaan Undang-undang no 13 tahun 2003 ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Kuhperdata

### Jurnal

- Nandang Purnama, 2021, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, PAJOU (Pakuan Justice Journal Of Law), Vol.02 No. 01 Hal.3
- Dewa Gede Giri Santoso, 2021, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja : Implementasi dan Permasalahannya*, DIH : Jurnal Ilmu Hukum, Volume 17, No.2
- Isdian Anggreany dan Nur Putri Hidayah, 2021, *Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep Remote Working Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Hukum dan Kenotariatan, Volume 5, No. 1
- Fithriatus Shalihah, 2016, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia*, Jurnal Selat, Volume 4, No.1

### Website

- <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt60619d15a689c/penjelasan-hukum-terkait-besaran-pemberian-kompensasi-pkwt?page=2> Di akses pada tanggal 19 desember 2021, pada pukul 00:30 wib