



# SALAM

## Jurnal Sosial dan Budaya Syari-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 8 No. 5 (2021), pp.1617-1626

DOI: 10.15408/sjsbs.v8i6.23300

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



## Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)\*

Louvita Achmad S.,<sup>1</sup> Dhoni Marten,<sup>2</sup> Mardi Candra<sup>3</sup>

Magister Hukum Universitas Jayabaya Jakarta



[10.15408/sjsbs.v8i6.23300](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i6.23300)

### Abstract

Legal protection and welfare for workers is the duty of the government. So far, there is no policy for guarantees that are clearly regulated regarding compensation for workers at the end of their PKWT, such as severance pay for permanent workers. One form of government protection at this time is by making a policy in the form of guarantees in the form of revising Law Number 13 of 2003 concerning Manpower with Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and its derivatives Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for a certain time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination. The government's protection that is made is to require employers/companies to provide compensation money to workers with a Specific Time Employment Agreement (PKWT) or to contract workers. This compensation money is in the form of wages, which can be in the form of basic salary or accumulated with fixed allowances depending on the wage reference of the employer/company. This compensation money will have to be given at the end of the PKWT for workers or it can be given in accordance with the PKWT period that has been implemented if the PKWT ends prematurely. It is hoped that with this compensation policy, contract workers can be more protected and prosperous even though the PKWT for themselves ends.

**Keywords:** Compensation Money; Workers; PKWT; Job Creation Law; PP 35 of 2021

### Abstrak

Perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi pekerja adalah tugas bagi pemerintah. Selama ini tidak ada kebijakan adanya jaminan yang diatur jelas mengenai kompensasi bagi pekerja diakhir PKWT-nya, seperti halnya pesangon bagi pekerja tetap. Salah satu bentuk perlindungan Pemerintah saat ini adalah dengan membuat kebijakan berupa jaminan berupa merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan turunannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perlindungan pemerintah yang dibuat adalah mewajibkan pemberi kerja/ perusahaan memberikan uang kompensasi kepada pekerja dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau untuk pekerja kontrak. Uang kompensasi ini berupa upah, yang dapat berupa gaji pokok atau diakumulasi dengan tunjangan tetap tergantung dengan

---

\* Received: May 03, 2021, Revision: May 25, 2021, Published: October 22, 2021.

<sup>1</sup> Louvita Achmad S adalah mahasiswa Magister Hukum Universitas Jayabaya Jakarta. Email: [achmadlouvita@gmail.com](mailto:achmadlouvita@gmail.com)

<sup>2</sup> Dhoni Marten adalah dosen Magister Hukum Universitas Jayabaya Jakarta.

<sup>3</sup> Mardi Candra adalah dosen Magister Hukum Universitas Jayabaya Jakarta.

acuan upah pada pemberi kerja/ perusahaan. Uang kompensasi ini nantinya harus diberikan di akhir PKWT pekerja atau dapat diberikan sesuai dengan jangka waktu PKWT yang telah dijalankan jika PKWT berakhir sebelum waktunya. Diharapkan dengan kebijakan uang kompensasi ini, pekerja kontrak dapat lebih terlindungi dan sejahtera walaupun PKWT atas dirinya berakhir.

**Kata Kunci :** Uang Kompensasi; Pekerja; PKWT; UU Cipta Kerja; PP 35 Tahun 2021

## A. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja terbagi menjadi dua yaitu untuk waktu tertentu dan tidak tertentu.<sup>4</sup>

Bagi pekerja dengan hubungan kerja waktu tidak tertentu atau lebih dikenal dengan pekerja tetap, setelah hubungan kerja ini diakhiri sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan berlaku, maka pekerja tersebut mendapat jaminan akan adanya hak-hak setelah bekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan dan lain sebagainya. Sedangkan pekerja dengan hubungan kerja waktu tertentu tidak ada aturan yang mengikat dan menjamin adanya hak-hak setelah bekerja, pekerja jenis ini lebih dikenal dengan sebutan pekerja kontrak.

Sejak terbitnya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) jaminan adanya hak setelah bekerja untuk pekerja dengan hubungan kerja waktu tertentu telah ada, jaminan itu disebut Uang Kompensasi. Dalam pasal 15 ayat 1 UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang memiliki hubungan kerjanya berdasarkan hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Perhitungan uang kompensasi ini adalah masa kerja dibagi 12 dan dikalikan upah pekerja. Komponen upah yang dimaksud bisa terdiri dari gaji pokok atau gaji pokok dan tunjangan tetap, mengikuti komponen gaji pemberi pada kerja. Uang Kompensasi dibayarkan diakhir jangka waktu PKWT, apabila PKWT akan diperpanjang, maka uang kompensasi ini harus dibayarkan berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah diselesaikan oleh pekerja. Begitu juga apabila PKWT berakhir sebelum waktunya, maka pemberi kerja juga wajib memberikan uang kompensasi secara proposional berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah diselesaikan oleh pekerja tersebut.

Uang kompensasi ini juga kadang disebut sebagai “pesangonnya” pekerja kontrak. Walaupun besarnya tergolong tidak sebesar pekerja tetap, namun uang kompensasi ini tetap dapat menjadi salah satu apresiasi bagi pekerja kontrak. Dalam prakteknya uang kompensasi ini masih belum maksimal diterapkan karena banyak pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja kontrak sebenarnya memiliki maksud dapat mempekerjakan pekerja dengan jumlah banyak namun dengan biaya yang tidak sebesar pekerja tetap yang mengharuskan pembayaran pesangon di akhir perjanjian kerjanya. Apalagi dalam bisnis outsourcing di Indonesia dalam era pandemi covid-19 ini.

---

<sup>4</sup> Pasal 56 ayat 1 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dalam permasalahan diatas, timbul beberapa pertanyaan yang menjadi fokus penelitian yaitu: bagaimana penerapan kebijakan uang kompensasi bagi pekerja di Indonesia? bagaimana dampak positif dan negatif kebijakan uang kompensasi bagi pekerja dengan hubungan perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt)?

## **B. METODE PENELITIAN**

Studi hukum ini menggunakan pendekatan hukum normatif dan pendekatan kasus. Pendekatan hukum dilakukan dengan meninjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan pendekatan kasus penerapan Uang Kompensasi bagi pekerja dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan literatur dan empiris. Data yang didapat melalui analisis undang-undang dan fenomena sosial yang terjadi di masyarakat. Selain dengan melakukan pengujian fakta di lapangan sebagai *das sein* terhadap teori hukum dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah sebagai *pedoman yang berlaku* atau *das sollen*.

## **C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Penerapan Kebijakan Uang Kompensasi bagi Pekerja di Indonesia**

Kompensasi diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.<sup>5</sup> Kompensasi dapat menjadi suatu motivasi bagi seorang pekerja untuk berusaha memberikan hasil kerja yang baik dan untuk meningkatkan kinerjanya jika kompensasi yang diberi oleh perusahaan bisa tepat sasaran dan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerja.<sup>6</sup>

Sudah disebutkan bahwa dasar dari Pekerja Kontrak adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), jenis perjanjian ini didasarkan atas pekerjaan tertentu dibuat berdasarkan kesepakatan parapihak, dan apabila dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati, maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.<sup>7</sup> Jika kontrak akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, pemberi kerja dapat melakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja itu

---

<sup>5</sup> Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

<sup>6</sup> Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), hal 1.

<sup>7</sup> Pasal 5 dan 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

sendiri. Sedangkan PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 5 tahun, sudah termasuk dengan perpanjangannya.<sup>8</sup>

Perjanjian kerja dapat berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya perjanjian kerja, selesainya suatu pekerjaan tertentu, bersama, bertentangan terhadap peraturan, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>9</sup>

Dalam aturan turunan UU Cipta Kerja yakni Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa, dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT atau pekerjaan yang telah ditentukan dalam PKWT tersebut telah berakhir sebelum jangka waktu yang ditentukan dalam PKWT, maka Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi.<sup>10</sup>

Uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah bekerja setidaknya selama 1 (satu) bulan. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT, sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Kompensasi juga tidak dapat diberikan kepada tenaga kerja asing.<sup>11</sup> Dalam hal PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, uang kompensasi diberikan setelah berakhirnya perpanjangan PKWT. Sebagai contoh, jangka waktu PKWT 3 tahun, tetapi pekerjaan belum selesai sehingga mesti diperpanjang 2 tahun berikutnya. Dengan begitu, kompensasi PKWT diberikan pada saat tahun kelima atau saat jangka waktu perpanjangan berakhir.

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja. Besaran kompensasi yang dimaksud di atas yakni:<sup>12</sup>

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan oleh pemberi kerja sebesar 1 (satu) bulan Upah.

---

<sup>8</sup> Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>9</sup> Pasal 61 ayat 1 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

<sup>10</sup> Pasal 16 ayat 5 dan pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>11</sup> Pasal 15 ayat 5 dan 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>12</sup> Pasal 16 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan
- $$= \frac{\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan}}{\text{Upah}; 12}$$
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan =  $\frac{\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan}}{\text{Upah}; 12}$

12

Pemberian uang kompensasi adalah bersifat wajib. Berdasarkan ketentuan UU Cipta Kerja dan turunannya, maka pihak yang wajib mendapatkan uang kompensasi ini, antara lain :

1. Kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh saat berakhirnya PKWT
2. Uang kompensasi diberikan kepada buruh yang telah bekerja dengan masa kerja paling sedikit satu bulan
3. Tenaga Kerja Asing tidak berhak mendapatkan kompensasi ini. Kompensasi ini hanya diberikan kepada Warga Negara Indonesia (WNI).

Apabila pemberi kerja yang tidak mematuhi kebijakan uang kompensasi ini, PP 35 Tahun 2021 menjamin adanya sanksi bagi pemberi kerja/perusahaan yang tidak melakukan kewajibannya untuk membayarkan uang kompensasi kepada pegawai kontrak. Sanksi ini dikategoriakan dengan sanksi administrative, sanksi ini diatur secara bertahap, antara lain:<sup>13</sup>

1. Teguran tertulis peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha
2. Pembatasan kegiatan usaha, meliputi :
  - a. pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
  - b. penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.
3. Penghentian sementara sebagian alat produksi tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.
4. Pembekuan kegiatan usaha tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

Sanksi administrasi dapat diberikan oleh menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya.<sup>14</sup> Dasar pengenaan sanksi administratif ini adalah hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh

<sup>13</sup> Pasal 61 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>14</sup> Pasal 62 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pengawas Ketenagakerjaan yang berasal dari: pengaduan; dan/atau tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.

Atas dasar kedua hal tersebut nantinya hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dituangkan dalam nota pemeriksaan. Dalam hal nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh Pengusaha, Pengawas Ketenagakerjaan menyampaikan laporan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan beserta nota pemeriksaan kepada, antara lain :

- a. Direktur jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan, untuk Pengawas Ketenagakerjaan di kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan; atau kepala dinas yang menyelenggarakan urusan; atau
- b. Pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, untuk Pengawas Ketenagakerjaan pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan provinsi.

Selanjutnya Direktur jenderal atau kepala dinas dapat menyampaikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang mengenakan sanksi administratif. Tahapan terakhir adalah Menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk dapat memberitahukan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif kepada Menteri. Diharapkan dengan aturan sanksi ini setiap pemberi kerja/ perusahaan dapat menerapkan kebijakan pemberian uang kompensasi ini kepada setiap pekerja kontraknya.

## **2. Dampak Positif dan Negatif Kebijakan Uang Kompensasi Bagi Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Sebagai pekerja, motivasi utama dalam melakukan pekerjaan adalah untuk mencari penghasilan. Atas itulah setiap pekerja akan berusaha maksimal untuk memaksimalkan pengetahuan, tenaga, keterampilan, dan waktunya menghasilkan karya atau pekerjaan tertentu untuk mendapatkan imbalan tertentu. Namun saat ini pandemic Covid-19 melanda dunia, termasuk Indonesia, motivasi setiap pekerja untuk bekerja bukan lagi hanya berkarya tetapi juga bertahan hidup.

Pembayaran kompensasi yang adil dan tepat kepada pekerja dapat memotivasi pekerja untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memberi keuntungan bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun perusahaan, dimana pekerja akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan perusahaan pun dapat mencapai tujuan dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>15</sup>

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi pekerja agar lebih giat dan

---

<sup>15</sup> Kurniawan, M. Adisty Dwi, Djambur Hamid, dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), hal 1-8.

disiplin saat bekerja, dapat menciptakan kesadaran bersama antar pekerja, mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan, mampu menggerakkan dan mengarahkan pekerja kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerjanya.<sup>16</sup>

Keterikatan karyawan dengan perusahaan, begitupun sebaliknya tidak bisa lepas dari peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Salah satu komponen mendasar dan sangat penting menjadi perhatian adalah kompensasi, yang menjadi bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dimiliki sebagai aset perusahaan. dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal sehingga kinerjanya akan mampu memberikan keuntungan bagi perusahaannya pula. Bagaimanapun juga kondisi perusahaan saat ini, perusahaan harus tetap merancang sistem kompensasi secara efektif, efisien, dan adil apalagi di masa pandemi seperti sekarang ini.

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja outsourcing nampaknya sedang menjadi trend bagi pemilik perusahaan. Banyak perusahaan outsourcing yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem outsourcing pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production).<sup>17</sup> Dengan menggunakan sistem outsourcing ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah outsourcing sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian.

Dari sisi positive aturan uang kompensasi ini mengatur beberapa ketentuan yang melindungi buruh, salah satunya kompensasi PKWT. Ketentuan ini dinilai sangat positif karena sebagai solusi bagi pekerja kontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena selama ini mereka tidak mendapat pesangon, seperti pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Tren pekerja saat ini dinilai menginginkan menjadi PKWTT jumlahnya semakin berkurang. Hal ini karena generasi milenial lebih memilih untuk bekerja lebih fleksibel, tidak terikat hanya pada satu perusahaan, tapi lebih. Selain itu, penulis menilai kompensasi PKWT ini sebagai terobosan karena selama ini masalah PKWT terus bermunculan. Tidak sedikit perusahaan terkesan memanfaatkan PKWT untuk

---

<sup>16</sup> Damayanti, Agiel Puji, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *JUPE UNS*, 2(1), hal 155-168.

<sup>17</sup> Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika

menghindari hak pekerja, seperti kewajiban pembayaran pesangon bila memberlakukan PWKTT dan kewajiban lainnya.

Perubahan kebijakan uang kompensasi diatur dalam UU Cipta Kerja ini sebenarnya memberi tantangan tersendiri bagi dunia usaha. Apalagi saat ini situasi bisnis yang penuh ketidakpastian, kompleks, ambiguitas, dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dan ditambah dengan era pandemic Covid-19 ini. Dalam dunia pekerjaan, hubungan kerja yang fleksibel dengan perlindungan kerja yang terjamin sangat diperlukan. Kalau dicermati pengaturan kebijakan perlindungan terhadap pekerja PKWT menjadi lebih baik, mulai dari jenis pekerjaan yang ditentukan, tetap ada batasan waktu, diberikan kompensasi setelah berakhirnya PKWT, dan diberikan program Jamsos Jaminan Kehilangan pekerjaan. Penyesuaian PKWT dan alih daya sendiri juga dapat melahirkan pekerjaan baru dan meningkatnya kebutuhan pekerja dengan keterampilan khusus sehingga perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya dengan baik. Sehingga paradigma terhadap pekerja alih daya adalah pekerja terampil, dan perlindungan hak-haknya secara tegas diatur dalam Undang-Undang. Paling penting nantinya pemberi kerja diharuskan untuk menyiapkan dana untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT yang hubungan kerjanya berakhir. Jadi UU Cipta Kerja bukan hanya menguntungkan pemberi kerja saja tapi sebenarnya tujuan utamanya adalah untuk kesejahteraan pekerja khususnya pekerja kontrak dengan PKWT.

Jika dilihat dari sisi lain, pengusaha kompensasi ini tentunya menambah ongkos, tapi ini sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang sama antara pekerja kontrak dan tetap. Selama ini banyak kasus perusahaan memecat pekerja kontrak kapan saja, baik karena alasan efisiensi maupun kinerja karyawan yang tak sesuai harapan. Dengan adanya kompensasi di UU Cipta Kerja bagi pekerja yang berstatus kontrak PKWT, secara tidak langsung karyawan akan mendapatkan perlindungan lebih besar dari negara.

Dari sisi negatif, tidak semua pekerja kontrak merasa puas dengan besaran nilai kompensasi ini, karena pekerja kontrak merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dengan beban kerjanya, bahkan beberapa pekerja merasa pemberian kompensasi tidak adil antar sesama pekerja, terutama jika dibandingkan dengan pesangon untuk pekerja tetap. UU Cipta Kerja saat itu mengatur bahwa jangka waktu PKWT menjadi 5 tahun, merubah jangka waktu yang sebelumnya maksimal 3 tahun pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu UU Cipta kerja juga menghapus pasal 64 yang mengatur UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang outsourcing dan turunannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 19 Tahun 2012 yang mengatur mengenai outsourcing hanya diperbolehkan untuk jasa pembersihan (cleaning service), keamanan, transportasi, katering dan jasa minyak dan gas pertambangan.

*Outsourcing* adalah penyerahan pelaksanaan pekerjaan dari sebuah perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Dengan kata lain, *outsourcing* adalah subkontrak pekerjaan dari perusahaan



pemberi kerja (pengguna jasa) ke perusahaan penyedia jasa pekerja. Perusahaan yang menyediakan jasa pekerja itu juga disebut perusahaan jasa *outsourcing* atau perusahaan alih daya. Keuntungan merekrut karyawan kontrak melalui *outsourcing* adalah lebih efisien. Perusahaan mendapat karyawan berkualitas tanpa perlu mengeluarkan waktu dan biaya rekrutmen, sehingga dapat fokus pada bisnis utama.

Mengingat perubahan kedua aturan diatas, hal ini akan menyebabkan pemberi kerja akan menjadikan pekerja sebagai pegawai kontrak dengan PKWT saja dengan waktu yang lama dan berulang, dikarenakan pemberi kerja diharuskan untuk membayarkan uang kompensasi yang nilainya kecil seperti memberikan tambahan 1 kali upah bulanan pada pekerja, yang nilainya cenderung tidak besar seperti perhitungan pesangon bagi pekerja tetap. Atas kebijakan uang kompensasi ini dikhawatirkan pekerja kontrak akan dikenakan system *outsourcing* seumur hidup, karena jika dilihat dari sisi pemberi kerja, mempekerjakan pekerja kontrak jauh lebih murah dibandingkan dengan pegawai tetap.

Terakhir, pekerja kontrak di Indonesia tersebar di berbagai pelosok daerah, penghasilan pekerja kontrak juga dapat dikategorikan adalah menengah ke bawah. Penulis berharap pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan setempat dapat menjalankan sosialisasi bagi tiap pekerja kontrak dan pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja kontrak mengenai kebijakan Uang Kompensasi yang harus diterima pekerja kontrak diakhir jangka waktu PKWT. Ditakutkan apabila kebijakan ini tidak di sosialisasikan secara menyeluruh, maka pekerja dapat saja tidak mengetahui tentang haknya ini, pada akhirnya pemberi kerja tidak membayarkan uang kompensasi ini. Apalagi pemberi kerja tidak dapat diberikan sanksi apapun tanpa adanya aduan dari pekerja kontrak tersebut, oleh karena itu diperlukan kesadaran hukum dari setiap pihak mengenai hak dan kewajiban dari para pihak mengenai pelaksanaan pemberian uang kompensasi ini.

#### **D. KESIMPULAN**

Perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi pekerja adalah tugas bagi pemerintah. Salah satu bentuk kesejahteraan adalah dengan membuat kebijakan berupa merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan turunannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan ini mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja kontrak dengan PKWT. Uang kompensasi ini berupa upah, dengan komponen gaji pokok atau diakumulasi dengan tunjangan tetap, tergantung dengan acuan upah pada pemberi kerja. Uang kompensasi ini nantinya harus diberikan di akhir PKWT pekerja atau dapat diberikan sesuai dengan jangka waktu PKWT yang telah dijalankan jika PKWT berakhir sebelum waktunya.

Sisi positive aturan ini adalah untuk kesejahteraan pekerja khususnya pekerja kontrak dengan PKWT, sebagai solusi bagi pekerja kontrak dengan PKWT karena selama ini mereka tidak mendapat pesangon, seperti pekerja tetap dengan PKWT,

sebagai terobosan karena selama ini pemberi kerja pekerja kontrak terkesan memanfaatkan PKWT untuk menghindari hak pekerja seperti kewajiban pembayaran pesangon bila memberlakukan PWKTT dan kewajiban lainnya. Paling penting nantinya pemberi kerja diharuskan untuk menyiapkan dana untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT yang hubungan kerjanya berakhir.

Dari sisi negatif, besaran nilai kompensasi ini, tidak sesuai dengan beban kerja pekerja kontrak, terutama besarnya jika dibandingkan dengan pesangon untuk pekerja tetap. Diharapkan pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan setempat dapat menjalankan sosialisasi bagi tiap pekerja kontrak dan pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja kontrak mengenai kebijakan Uang Kompensasi yang harus diterima pekerja kontrak diakhir jangka waktu PKWT. Ditakutkan apabila kebijakan ini tidak di sosialisasikan secara menyeluruh, maka pekerja dapat saja tidak mengetahui tentang haknya ini, pada akhirnya pemberi kerja tidak membayarkan uang kompensasi ini. Apalagi pemberi kerja tidak dapat diberikan sanksi apapun tanpa adanya aduan dari pekerja kontrak tersebut. Oleh karena itu diperlukan kesadaran hukum dari setiap pihak mengenai hak dan kewajiban dari para pihak mengenai pelaksanaan pemberian uang kompensasi ini.

#### REFERENSI:

- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Damayanti, Agiel Puji; Susilaningsih; dan Sri Sumaryati. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *JUPE UNS*, 2(1).
- Kurniawan, M. Adistya Dwi; Djambur Hamid; dan Utami, Hamidah Nayati. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16 (1).
- Mukri, S.G.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. (2016). "Implementation of Religious Education in the Constitution of the Republic of Indonesia," *Salam: Sosial dan Budaya Syar-i*, Volume 3 No. 3.
- Mukri, S.G.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. (2017). Relation of Religion, Economy, and Constitution In The Structure of State Life, *STAATSRECHT: Indonesian Constitutional Law Journal*, Volume 1, No. 1.
- Samudra, Angga Putra; Kusdi Rahardjo; dan Mukzam, M. Djudi. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2).
- Sutedi, Andrian. (2009). *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Yunus, N.R.; Anggraeni, RR Dewi.; Rezki, Annissa. (2019). "The Application of Legal Policy Theory and its relationship with Rechtsidee Theory to realize Welfare State," *Adalah*, Volume 3, No. 1.