

## Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (*Outsourcing*), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Imam Sofii Toha, Yuniar Rahmatiar, Muhamad Abas, Lia Amaliya

Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Correspondence: hk19.imamtoha@mhs.ubpkarawang.ac.id; yuniar.rahmatiar@ubpkarawang.ac.id; muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id; lia.amaliya@ubpkarawang.ac.id

**Abstrak.** Motivasi penyusunan ini adalah untuk merinci pelaksanaan Pasal 64 Undang-Undang (PP) No. 35 Tahun 2021 Tentang Pengaturan Waktu Kerja Yang Jelas, Penilaian Kembali, Waktu/Jam Kerja dan Istirahat, Dan Akhir Usaha, serta metodologi pelaksanaan berdasarkan Undang-undang Unggulan 35 Tahun 2021 tentang Pengaturan Waktu. Pengadaan kembali secara tegas, waktu/jam kerja dan waktu istirahat, serta akhir usaha yang berkaitan dengan Undang-undang Tidak Resmi Pengganti Peraturan (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penciptaan Jabatan. Dalam ulasan ini, pencipta menggunakan metodologi yuridis standarisasi sebagai teknik pendekatan. Ujung-ujungnya adalah Pedoman Tata Kerja (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengaturan Waktu Kerja Terang, Pembagian Kembali, Jam Kerja dan Istirahat, dan Akhir Usaha, yang mengoreksi Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuat peraturan bagi buruh. Hasil yang sah adalah pedoman sementara tidak terarah, yang membuat pengelola secara acak memanfaatkan buruh berstatus PKWT di atas 5 tahun tanpa hasil yuridis.

**Kata kunci:** Pengaturan, Kompensasi, Cipta Kerja

**Abstract.** The motivation behind this composing is to specify the execution of Article 64 of Unofficial law (PP) Number 35 of 2021 Concerning Explicit Time Work Arrangements, Reevaluating, Working Time/Hours and Rest, and End of Business, as well as methodology for execution in light of Unofficial law 35 of 2021 concerning Time Arrangements. Explicitly re-appropriating, working time/hours and rest periods, as well as end of business connected with Unofficial law in Lieu of Regulation (Perppu) Number 2 of 2022 concerning Position Creation. In this review, the creators utilize a standardizing juridical methodology as a technique for approach. The end is that Administration Guideline (PP) Number 35 of 2021 concerning Work Arrangements for Explicit Periods, Re-appropriating, Working Hours and Breaks, and End of Business, which corrects Regulation Number 13 of 2003 concerning Labor makes regulations for laborers. The legitimate outcome is that the temporary guidelines are not directed, which makes managers randomly utilize laborers with PKWT status for over 5 years with no juridical results.

**Keywords:** Arrangements, Compensation, Job Creation

### PENDAHULUAN

Perubahan permintaan sosial, ekonomi dan bidang bisnis dipengaruhi oleh kemajuan pesat dari elemen globalisasi dan inovasi data. Bagi spesialis Indonesia untuk memiliki pilihan untuk mengambil bagian dalam ekonomi global, perubahan ini merupakan ujian penting yang membutuhkan kekerasan dan bermanfaat bagi SDM. Strategi menuju peningkatan penyediaan tenaga kerja perlu membidik pada perluasan pintu pembukaan usaha dan perluasan hak-hak istimewa dan bantuan pemerintah terhadap buruh baik selama bekerja maupun setelah mewariskan lingkungan kerja untuk bekerja pada sifat angkatan kerja Indonesia yang berguna dan serius. Dalam menerima bantuan pemerintah dan peningkatan bisnis, penting untuk mengontrol hubungan antara bisnis dan direktur yang sebenarnya, terutama sehubungan dengan kehormatan dan kewajiban mereka untuk hidup sejahtera.<sup>1</sup>

Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang dapat menyesuaikan dengan tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan hubungan ketenagakerjaan yang bersifat strategis seperti pelaksanaan Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pengamanannya, serta bagaimana menjamin pemenuhan hak pekerja/buruh PKWT yang habis masa kontrak kerjanya. Berdasarkan PP Nomor 35

---

<sup>1</sup> Taufiq Yulianto, *Hukum sebagai Sarana untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 23

Tahun 2021, PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, pada Pasal 64 Peraturan Pemerintah ini pelaksanaannya mulai berlaku, seperti yang tersebut dibawah:

1. Penyaluran dana santunan (ganti rugi) kepada PKWT yang belum habis masa berlakunya diatur dengan PP (Peraturan Pemerintah) ini;
2. Berapa besar gaji tunai seperti dimaksud dalam huruf a ditetapkan mengacu pada masa kerja karyawan terhitung sejak tanggal penetapan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>2</sup>

Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha berhak memperlakukan setiap pekerja atau buruh tanpa diskriminasi.<sup>3</sup> Karena Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang diundangkan pada tanggal yang disebutkan dalam huruf a pasal 64 di atas, pekerja atau buruh yang masa kerjanya dimulai pada tanggal tersebut akan mengalami pengurangan masa kerja. Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa PERPPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menimbulkan diskriminasi terhadap pekerja atau buruh tersebut.

Melihat landasan yang tergambar di atas, maka penulis perlu menyusun penelitian dengan judul “Pemeriksaan yuridis atas terbitnya PP/No.35/Tahun 2021 tentang Pengaturan Kerja Untuk Waktu Tertentu, Memikirkan Kembali Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta akhir usaha yang disebutkan oleh PERPPU No. 2 tahun 2022 tentang cipta kerja.”

## **METODE**

### **Metode Pendekatan**

Dalam penelitian terkait analisis yuridis penerapan PP/No.35/Tahun 2021 Tentang PKWT, Pengkajian Kembali Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Berakhirnya Pekerjaan Terkait dengan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Penciptaan Jabatan dengan menggunakan filosofi regularisasi otentisitas adalah penilaian yang sah yang dikoordinasikan dengan melihat komposisi yang luar biasa atau memilih data sebagai alasan pemeriksaan dengan mencari prinsip dan komposisi yang terkait dengan penyelidikan yang dipikirkan. Untuk kondisi saat ini, prosedur evaluasi yang digunakan adalah metodologi penilaian kualitas administrasi.

Penelitian yang menggunakan alat-alat untuk menggambarkan, menjelaskan, menganalisis, dan mengembangkan desain undang-undang hukuman mati disebut sebagai pendekatan hukum dan peraturan kualitatif. Pendekatan rasional, berorientasi nilai, dan berorientasi tujuan digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini strategi penelitian kepustakaan digunakan sebagai teknik pengumpulan informasi mengenai bahan-bahan sah esensial seperti peragaan hukum, buku dan hasil ujian.

### **Ruang Lingkup atau Objek Kajian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini terkait dari kebijakan formulasi dengan menganalisis ketentuan menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 yang berlaku. Sedangkan, objek dalam penelitian ini adalah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

### **Bahan Data**

Bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Melalui pengumpulan data penelitian kepustakaan, pengumpulan data sekunder digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk melengkapi hasil penelitian. Menulis penelitian digunakan untuk mendapatkan arah pemikiran dan tujuan eksplorasi, yang dilakukan dengan membaca, mengutip dan membongkar perangkat penelitian sebagai studi arsip. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode penalaran hukum, yaitu salah satu cara untuk mempelajari tanggung jawab ilmiah dari perspektif ilmu hukum dalam kaitannya dengan proses pengambilan keputusan peradilan, yang mencakup argumentasi dan argumentasi logis sebagai pembenaran putusan.

---

<sup>2</sup> Pasal 64 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021

<sup>3</sup> Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003

### **Tempat Penelitian**

Kajian tersebut tentunya berkaitan dengan analisis masalah itu selalu terjadi di daerah atau tempat tertentu. Ada masalah di suatu tempat dalam penelitian ini menganalisis situasi di Indonesia dengan mempertimbangkan masalah-masalah tersebut dan terkait dengan hukum yang berlaku.

### **Teknik pengumpulan data dan Pengolahan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian digunakan untuk memecahkan masalah. Masalah yang berkaitan dengan bentuk penelitian yang akan di teliti. Teknik pengumpulan data ini pengumpulan melibatkan membaca, menulis, dan mengutip yang relevan dengan masalah penulisan dan pembahasan. Logika hukum, khususnya metode logika induktif, digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Jenis logika ini mempelajari prinsip-prinsip penalaran yang benar dari berbagai faktor spesifik hingga kesimpulan umum.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian yaitu merupakan bentuk suatu penjelasan yang saling berkaitan dengan istilah yang terdapat ada di dalam judul penelitian, sehingga adapun dengan adanya definisi operasional variabel penelitian ini, penulis harus dapat memberikan suatu penjelasan terkait dengan adanya istilah yang ada di dalam judul penelitian. Daripada itu definisi operasional variabel penelitian tentang kebijakan penerapan Pasal 64 PP/No.35/Tahun 2021 Tentang PKWT, Pengkajian Kembali Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Berakhirnya Pekerjaan ditinjau dari formulasi perspektif Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja sebagai berikut:

#### **a. Kompensansi**

Kompensansi adalah segala sesuatu yang diperoleh baik secara fisik maupun non fisik. Gaji juga berarti semua sifat tidak seimbang yang dimiliki oleh seorang ahli/perwakilan untuk administrasi atau hasil pekerjaannya dalam suatu organisasi sebagai uang atau barang, baik secara langsung maupun secara tersirat.

#### **b. Cipta Kerja**

Cipta Kerja adalah kerja negara untuk memenuhi hak istimewa penduduk untuk bekerja dan penghidupan yang baik bagi umat manusia. Dipercayai bahwa UU Cipta Kerja justru ingin mempertahankan tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin agresif melawan tuntutan globalisasi keuangan. Berkenaan dengan pekerjaan pendukung, diperlukan lompatan yang sah yang dapat menentukan berbagai masalah dalam beberapa peraturan yang mengatur kenyamanan, keamanan dan penguatan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan spekulasi pada sistem biologis dan peningkatan kecepatan usaha vital publik.

#### **c. Hubungan Kerja**

Iman Soepomo mengatakan keterikatan kerja terjalin setelah terjadinya kesepakatan antara penrima dan pemberi kerja (pengusaha), khususnya kesepakatan yang mana pihak penerima kerja/buruh menyatakan diri untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dari pemberi kerja (pengusaha), pengusaha, yang menyatakan diri untuk memanfaatkan penerima kerja/buruh dengan membayar upah kepada penerima kerja/buruh.

### **Teknik analisis**

Mengenai metode normatif penelitian yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis kualitatif, penelitian bersifat deskriptif analitik, atau penelitian yang hanya memaparkan fakta tentang subjek penelitian dalam kerangka sistematisasi dan sinkronisasi berdasarkan aspek hukum dengan maksud untuk menjawab permasalahan subjek. Penelitian kepustakaan merupakan tahap penelitian (*Library Research*)

Oleh karena itu, penelitian normatif ini memberikan penjelasan tentang subjek yang diteliti berdasarkan data yang tersedia, yang memiliki kualitas yang baik. Hasil penelitian ini disusun dalam bentuk kalimat yang teratur dan sistematis, dan pembahasan penelitian ini membahas kalimat-kalimat tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penerapan Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya *Outsourcing*, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Hukum juga dapat dilihat sebagai suatu sistem menyeluruh yang mengatur seluruh tingkah laku manusia. Ketentuan sistem sebelumnya mengatur bahwa pemahaman hukum tidak boleh parsial tetapi harus lengkap (komprehensif). Jenkins juga mengidentikkan istilah *nomos* dengan istilah hukum. Cerminan masyarakat yang membuatnya lebih efektif dalam memelihara tatanan sosial dimaknai sebagai *Nomos (The reflection of society that makes it more effective in maintaining social order)*.<sup>4</sup> Karena ketentuan/istilah hukum sangat erat kaitannya dengan masyarakat, sehingga hukum tidak mempunyai tujuan lain selain untuk menciptakan keamanan dan ketertiban, mewujudkan keadilan dan keseimbangan sosial. Aristotle, salah satu pakar utama pada masanya, berusaha memberikan definisi yang sangat ekstrim, dalam mencari tahu salah satu tujuan mendasar dari regulasi, khususnya keadilan. Penulis mengakat isu yang relevan dari tesis yang dimiliki oleh Aristotle. Adapun tesis tersebut berbunyi “*Fairness for individuals included will be equivalent to for the things in question, since (in an equitable society) the connection between individuals will be equivalent to the connection between the things in question. For on the off chance that individuals included are not equivalent, they will not [justly] get equivalent offers; for sure, at whatever point approaches get inconsistent offers, or unequals equivalent offers, that is the wellspring of squabbles and allegations*”.<sup>5</sup> Adapun pendapat Aristotle bahwa ketika kondisi masyarakat tidak seimbang/setara posisinya, baik secara ekonomi maupun politik, maka tidak dapat dibagi rata (tidak boleh di sama rata) aturan-aturan hukum yang dibuatnya. Ketidak setaraan posisi tawar yang tidak seimbang ini memerlukan perlindungan hukum dari negara supaya hak-hak ekonomi pekerja atau buruh dapat terlindungi.<sup>6</sup> Interpretasi Aristotle tentang makna keadilan/equility adalah derivasi karena ketidak seimbangan ini. Perubahan permintaan sosial, ekonomi dan bidang bisnis dipengaruhi oleh kemajuan pesat dari elemen globalisasi dan inovasi data. Bagi spesialis Indonesia untuk memiliki pilihan untuk mengambil bagian dalam ekonomi global, perubahan ini merupakan ujian penting yang membutuhkan kekerasan dan bermanfaat bagi SDM. Strategi menuju peningkatan penyediaan tenaga kerja perlu membidik pada perluasan pintu pembukaan usaha dan perluasan hak-hak istimewa dan bantuan pemerintah terhadap buruh baik selama bekerja maupun setelah mewariskan lingkungan kerja untuk bekerja pada sifat angkatan kerja Indonesia yang berguna dan serius. Dalam menerima bantuan pemerintah dan peningkatan bisnis, penting untuk mengontrol hubungan antara bisnis dan direktur yang sebenarnya, terutama sehubungan dengan kehormatan dan kewajiban mereka untuk hidup sejahtera.<sup>7</sup>

Penjelasan Pasal 28D ayat 1 UUD NRI Tahun 1945 menunjukkan bahwa pemberian hak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum merupakan wujud perwujudan dari upaya menciptakan ketertiban dan keseimbangan masyarakat. Sebaliknya, tujuan undang-undang yang tercantum dalam Ayat 2 dapat diartikan bahwa setiap orang berhak untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang layak, mendapat upah yang adil, dan diperlakukan secara adil di tempat kerja.<sup>8</sup>

Terkait dengan peraturan pelaksanaan, khususnya PP/No.35/Tahun 2021 Tentang PKWT, Pengkajian Kembali Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Berakhirnya Pekerjaan yang dalam hal ini menata yang harus diterima oleh penerima kerja/buruh, dimana Peraturan ini terdiri dari Sembilan (9) Bab yang diri dari :

---

<sup>4</sup> E. Fernando M. Manullang, *Selayang Pandang: Sistem Hukum Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 26.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 27.

<sup>6</sup> Glasmacheer, M. B. “Political Implications of Law in the Formation of Law No. 13 of 2003 concerning Workers Protection in Employment Agreement Specific Time (PWKT/EAST)”. *Journal of Law and Legal Reform*, (Juli 2020):517–530.

<sup>7</sup> Wirawan, I. K., “Pengantar Hukum Indonesia”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana*, (Agustus 2017): 58

<sup>8</sup> R. Sinaga, “Peran Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Kasus Pemutusan Hubungan Kerja,” *Soumatara Law Review*, (Juni 2018): 360–379.

|          |                                   |
|----------|-----------------------------------|
| BAB I    | : Ketentuan Umum                  |
| BAB II   | : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu |
| BAB III  | : Alih Daya                       |
| BAB IV   | : Waktu Kerja dan Waktu Istirahat |
| BAB V    | : Pemutusan Hubungan Kerja        |
| BAB VI   | : Pengawasan Ketenagakerjaan      |
| BAB VII  | : Sanksi Administrasi             |
| BAB VIII | : Ketentuan Peralihan             |
| BAB IX   | : Ketentuan Penutup               |

Substansi dalam penerapan Peraturan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja, Outsourcing, Waktu dan Istirahat Kerja, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kontrak kerja antara pekerja dan pemberi kerja merupakan landasan dibangunnya hubungan kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT), yang juga dikenal sebagai pekerja dan sering disebut sebagai pekerja kontrak, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah dua jenis perjanjian kerja yang diatur oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan waktu/periode, juga dikenal sebagai pekerja yang sering disebut sebagai pekerja tetap. Sebagai pekerja kontrak dengan hubungan kerja terbatas, Anda harus mengetahui hak dan tanggung jawab Anda serta ketentuan kerja Anda. Oleh karena itu, meski hanya berlangsung singkat, kualitas hubungan kerja memastikan pekerja memiliki kondisi hidup yang layak.

Tentang Pengertian Perjanjian Tentang Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 dan PP 35 / 2021 sebagai turunan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 adalah kontrak yang menetapkan keterkaitan hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dan penerima kerja/buruh untuk waktu atau pekerjaan tertentu. Berdasarkan perjanjian kerja, PKWT ditentukan dengan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Mengenai jenis dan sifat PKWT dapat dilakukan untuk pekerjaan atau kegiatan yang bersifat sementara. PKWT dapat dilakukan untuk pekerjaan yang berdasarkan waktu, selesainya pekerjaan yang ditentukan, atau kerjaan tidak permanen dengan perincian sebagai berikut:

1. Pasal 5 ayat 1 PP 35 / 2021 menetapkan jangka waktu pengaturan PKWT, khususnya:
  - a. Pekerjaan diperkirakan akan segera selesai,
  - b. Pekerjaan menurut musim, atau
  - c. Aktivitas yang berkaitan dengan produksi baru, aktivitas baru, kalau tidak produksi peninjauan dalam uji coba.
2. Pasal 5 ayat 2 PP 35/2021 memberlakukan PKWT menempatkan penyelesaian tugas khusus adalah:
  - a. Produksi/pekerjaan yang 1 kali selesai, kalau tidak
  - b. Produksi/pekerjaan yang bersifat tentatif.
3. Menurut Pasal 5 ayat 3 dan Pasal 10 ayat 1 PP 35 / 2021, PKWT dapat digunakan untuk pekerjaan yang berdasarkan waktu, selesainya pekerjaan yang ditentukan, atau kerjaan tidak permanen. Model adalah aktivitas yang menyesuaikan waktu dan volume pekerjaan, serta pengaturan kerja sehari-hari yang membayar buruh/pekerja berdasarkan partisipasi.

Kaitannya dengan sistem outsourcing dituangkan dalam Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja: sebagaimana ditunjukkan pada:

Pasal 18

- (1) Dalam PKWT atau PKWTT, hubungan perusahaan outsourcing dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakan diatur.
- (2) PKWTT (tenaga ahli jangka panjang) atau PKWT (pekerja sementara) sebagaimana disebutkan pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Organisasi yang dialokasikan kembali bertanggung jawab atas spesialis dan keamanan kerja, kompensasi, bantuan pemerintah, keadaan kerja, dan pertanyaan lainnya. Peraturan dan pedoman menyelesaikan masalah ini.
- (4) Sebagaimana disebutkan pada ayat (3), Surat Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengatur perlindungan pekerja dan buruh, upah, kesejahteraan, kondisi kerja, dan perselisihan.

Pasal 19

- (1) Jika perusahaan outsourcing mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT, Perjanjian Kerja harus menetapkan bahwa pekerja atau buruh mendapat hak perlindungan baik saat perusahaan outsourcing berganti maupun selama pekerjaan tetap ada.
- (2) Dalam pertimbangan organisasi, prasyarat pertukaran jaminan kebebasan sebagaimana disebutkan pada ayat (1) adalah jaminan koherensi kerja bagi karyawan atau pekerja yang hubungan kerjanya bergantung pada PKWT.
- (3) Organisasi Pemikiran Kembali bertanggung jawab untuk memenuhi kebebasan Spesialis atau Pekerja jika mereka tidak mendapatkan jaminan kemajuan pekerjaan sebagaimana disebutkan pada ayat (2).

Pasal 20

- (1) Usaha alih dayas memerlukan badan hukum dan izin usaha dari pemerintah pusat.
- (2) Dalam melengkapi persyaratan dan prosedur untuk mendapatkan izin usaha, peraturan, standar, prosedur, dan kriteria izin usaha Pemerintah Pusat dipatuhi.

Sehubungan dengan PP No. 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Outsourcing*, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, pasal berikut menetapkan jam kerja dan istirahat:

1. Bagian-bagian Umum yang tercantum dalam Pasal 21:

- a. Setiap pengusaha wajib mengikuti aturan mengenai jam dan jam kerja.
  - b. Jam kerja yang disebutkan dalam ayat 1 meliputi:
    - 1) 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
    - 2) 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
  - c. Pekerjaan atau bidang usaha tertentu dikecualikan dari ketentuan mengenai jam kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2.
  - d. Pelaksanaan waktu/jam kerja bagi Buruh/Pekerja dalam Organisasi diarahkan dalam Tata Kerja (PK), Pedoman Organisasi (PP), atau Pemahaman Kerja Bersama (PKB).
2. Waktu/jam Kerja pada bidang Usaha atau Pekerjaan Tertentu termuat dalam Pasal 23 yaitu:
- a. Bisnis di industri atau pekerjaan tertentu mungkin mempekerjakan lebih sedikit, lebih banyak, atau lebih sedikit jam kerja dari yang ditentukan.
    - 1) Sebagaimana yang termaksud pada ayat (2) Pasal 21.
    - 2) Ciri-ciri usaha yang bergerak dalam industri, bidang usaha, atau aktivitas khusus yang menggunakan jam kerja kurang atau tidak sama dengan yang dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
      - a) Pekerjaan diselesaikan dalam waktu kurang lebih dari 35 jam per minggu dan kurang dari 7 jam per hari;
      - b) waktu kerja yang dapat disesuaikan; atau sekali lagi
      - c) pekerjaan harus dimungkinkan di luar area kerja.
  - b. Pelaku usaha pada industri atau bidang aktivitas khusus yang menggunakan jam aktivitas yang melebihi dari yang ditentukan pada ayat (1) wajib mengikuti petunjuk Menteri mengenai jam kerja.

3. Waktu/jam Kerja Lembur termuat dalam Pasal 26:

- a. Maksimal empat (empat) jam kerja lembur dapat dilakukan dalam satu waktu kerja/hari serta delapan belas (18) jam dalam satu minggu.
- b. Kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi tidak termasuk dalam waktu dan jam kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 1.

Menurut PP/No.35/Tahun 2021 Tentang PKWT, Pengkajian Kembali Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Berakhirnya Pekerjaan, ketentuan pasal aturan tentang PHK adalah sebagai berikut:

Pasal 36

PHK dapat terjadi karena sebab-sebab:

1. Apabila suatu perusahaan menggabungkan, mengambil alih, atau memisahkan, baik pekerja atau buruh menolak untuk tetap bekerja untuk perusahaan tersebut atau pengusaha menolak pekerja atau buruh tersebut untuk tetap bekerja untuk perusahaan tersebut.;
2. Perusahaan menjadi lebih efisien, meskipun mereka mungkin akhirnya gulung tikar akibat kerugian.;

3. Perusahaan dibubarkan karena merugi tanpa henti dalam 2 tahun;
4. Force majeure yang memaksa penutupan perusahaan;
5. kewajiban pembayaran utang ditunda atau ditangguhkan oleh perusahaan;
6. Usaha bangkrut atau akan bangkrut;
7. Pekerja atau buruh mengajukan permohonan pemecatan dengan alasan pemilik usaha telah melakukan hal-hal sebagai berikut:
  - a. Apabila suatu perusahaan menggabungkan, mengambil alih, atau memisahkan, pekerja atau buruh menolak untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut, dan pengusaha menolak untuk menerima pekerja atau buruh tersebut;
  - b. Perusahaan menjadi lebih efisien, terlepas dari apakah akhirnya keluar dari bisnis karena kerugian;
  - c. Perusahaan dibubarkan karena merugi secara terus-menerus selama dua (dua) tahun;
  - d. Force majeure yang memaksa penutupan perusahaan;
  - e. kewajiban pembayaran utang ditunda atau ditangguhkan oleh perusahaan;
  - f. Usaha bangkrut atau akan bangkrut;
  - g. Pekerja atau buruh mengajukan permohonan pemecatan dengan alasan pemilik usaha telah melakukan hal-hal sebagai berikut:
8. Setelah institusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial memutuskan bahwa pengusaha tidak melakukan tindakan sebagaimana disebutkan dalam huruf g terhadap permohonan pekerja atau buruh, pengusaha memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja;
9. Pekerja dan buruh harus memenuhi persyaratan ketika mengundurkan diri secara sukarela.:
  - a. Terapkan untuk persetujuan yang direkam sebagai salinan cetak paling lambat tiga puluh hari sebelum tanggal penolakan yang layak;
  - b. Tanpa semua ikatan resmi; Juga, c Terus memenuhi kewajiban mereka sampai tanggal pelepasan;
10. Pengusaha telah memanggil karyawan dengan patut dua kali serta mereka tidak hadir selama lima hari kerja atau lebih tanpa penjelasan tertulis dan bukti yang sah;
11. Pekerja atau buruh telah menerima surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, masing-masing berlangsung selama enam bulan, kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pemahaman Usaha PK, Pedoman Organisasi PP, atau Pemahaman Kerja Bersama PK telah disalahgunakan oleh spesialis atau pekerja.
12. Pekerja dan buruh tidak dapat bekerja selama enam bulan karena ditahan oleh aparat karena diduga melakukan tindak pidana.
13. Pekerja dan buruh yang mengalami kecelakaan kerja menderita penyakit jangka panjang atau cacat dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melewati batas waktu 12 bulan;
14. Pekerja dan buruh memasuki usia pensiun; atau pekerja meninggal dunia.

Dari uraian diatas, masalah PKWT merupakan masalah yang sangat vital dalam pelaksanaan ganti rugi /kompensasi. Dalam PP/No.35/Tahun 2021, PKWT bergantung pada waktu keabsahan batas waktu 5 tahun bagi buruh. PKWT dapat ditambahkan beberapa kali dalam hal pekerjaan tidak terselesaikan, memberikan jangka waktu PKWT seluruhnya dan ektensinya tidak melebihi lima tahun. Setelah itu apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan, maka pada saat itu jangka waktu PKWT dapat dicapai sampai dengan selesainya pekerjaan dan tidak ada batas waktu yang paling lama (Pasal 9 ayat (4)).

### **Penerapan Kompensasi Berdasarkan PP/No.35/Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu/Jam Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Dihubungkan Dengan Peraturan Pemerintah Pengganti UU (Perppu) No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja**

Kaitannya dengan Dana Kompensasi dituangkan dalam PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Outsourcing*, Waktu/Jam Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, ketentuan pasal aturan tentang pemutusan hubungan kerja, yaitu:

#### **Pasal 15**

- a. Karyawan yang perikatannya berdasar PKWT wajib mendapat ganti rugi dari pengusaha.
- b. Di akhir PKWT, uang ganti rugi dibagikan.

- c. Pekerja dan buruh yang telah bekerja terus menerus sekurang-kurangnya satu bulan berhak atas uang atau kompensasi tersebut dalam ayat 1.
- d. Jika PKWT diperpanjang maka santunan dibayarkan pada akhir masa PKWT sebelum di ekstensi, serta untuk masa ekstensi PKWT, santunan dibayarkan setelah masa perpanjangan PKWT berakhir atau berakhir.
- e. TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT dibebaskan dari penerimaan kompensasi.

Pasal 16

- a. Jumlah kompensasi dihitung sesuai dengan klausul berikut:
  1. PKWT dalam waktu yang lama secara terus-menerus dengan ganti rugi sebesar satu bulan gaji;
  2. PKWT sekurang-kurangnya satu bulan namun tidak lebih dari 12 bulan, diberikan sesuai kebijakan dengan hitungan:  
$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan Upah};$$
  3. PKWT dalam jangka waktu lebih dari dua belas bulan, diberikan proporsional dengan hitungan:  
$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times \text{satu bulan Upah};$$
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap yang merupakan pembayaran santunan/kompensasi didasarkan pada upah tersebut pada ayat 1.
- c. Jika upah perusahaan tidak termasuk upah pokok dan tunjangan tetap, pembayaran santunan dibuat berdasarkan upah tanpa tunjangan.
- d. Jika upah perusahaan terdiri dari tunjangan tidak tetap dan upah pokok, upah pokok berfungsi sebagai dasar untuk menentukan dana kompensasi.
- e. Jika PKWT didasarkan pada penyelesaian pekerjaan yang dilakukan lebih awal dari waktu yang telah disepakati, ganti rugi atau uang ganti rugi dihitung sampai pekerjaan selesai.
- f. Besar ganti rugi yang dibayarkan kepada pengusaha dalam bisnis mikro dan kecil bergantung pada kontrak antara pemberikerja dan penerima kerja.

Pasal 17

Mengingat tenggang waktu PKWT yang telah diselesaikan oleh karyawan, pengusaha diharapkan memberikan upah atau uang pengganti dalam nominal yang ditetapkan seperti yang disebutkan pada Pasal 15 ayat (1), berdasarkan nominal yang ditetapkan.

Kaitannya dengan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang kompensasi, di antaranya ada pada Pasal:

Pasal 56

- a. Kontrak kerja dapat berlangsung berdasarkan ketentuan atau selama yang Anda pilih.
- b. Kesepakatan waktu tertentu yang disebutkan pada ayat (1) didasarkan pada:
  1. Jangka waktu tertentu; atau
  2. Selesai suatu pekerjaan tertentu.
- c. Tanggal akhir pekerjaan tertentu ditetapkan pada surat perikatan, seperti disebutkan pada ayat 2.
- d. Aturan pemerintah mengatur ketentuan tambahan untuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Ketentuan Pasal 57 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 57

- a. Huruf Indonesia dan Latin harus digunakan dalam catatan tertulis tentang pemahaman seseorang terhadap Ciptaan selama suatu waktu tertentu.
- b. Jika pemahaman perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan selain bahasa Indonesia, terjemahan yang sesuai.

Ketentuan Pasal 58 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 58

- a. Perjanjian kerja berbasis waktu tidak dapat menyertakan masa percobaan.
- b. Dalam hal diperlukan masa percobaan sesuai dengan ayat (1), masa itu batal demi hukum, tetapi masa kerja tetap diperhitungkan.

Tentang Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59

- a. Hanya pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatannya akan diselesaikan dalam waktu tertentu yang dapat dicakup oleh perjanjian kerja waktu tertentu, adalah:
  1. tugas yang dilakukan sekali atau hanya sementara;
  2. pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu dekat;
  3. pekerjaan ini bersifat musiman;
  4. produk baru, tindakan baru, atau produk tambahan yang masih diuji atau dipelajari; atau
  5. kerja yang jenis dan sifatnya tidak tetap.
- b. PKWT tidak untuk pekerjaan yang sifatnya tetap;
- c. PKWTT yang tidak sesuai dengan ayat (1) dan (2) dianggap sebagai PKWTT secara hukum;
- d. Peraturan Pemerintah mengatur jenis, karakteristik, kalau tidak aktivitas kerja, rentang waktu, serta batas waktu penambahan pekerjaan tertentu.;

Satu pasal tambahan, yakni Pasal 61A, ditambahkan di antara Pasal 6 dan 62 sehingga membentuk susunan sebagai berikut:

Pasal 61A

- a. Jika Surat Perikatan diakhiri selama masa yang sudah ditetapkan seperti tersebut dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan c, pemberi kerja harus menyerahkan kepada penerima kerja/karyawan.
- b. Selanjutnya, pekerja akan menerima kompensasi kerugian yang disebutkan dalam ayat (1) tergantung pada lamanya kontrak mereka dengan pemberi kerja yang bersangkutan. Peraturan pemerintah memberikan petunjuk tambahan tentang dana kompensasi.

Pada PP/35/Tahun 2021, disebutkan bahwa Perusahaan berkewajiban berikan uang ganti rugi/kompensasi kepada pekerja saat berakhirnya PKWT, jika diperpanjang maka uang ganti rugi/kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir. Uang ganti rugi / kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan. Berdasarkan uraian pasal-pasal tersebut diatas bahwa pekerja/buruh yang masa kerjanya dimulai sebagaimana dimaksud dalam huruf a pasal 64 diatas, akan mengalami pengurangan masa kerjanya, karena tanggal di undangkannya PERPPU No. 2 Tahun 2002 tentang Cipta Kerja menandai dimulainya perhitungan ganti rugi / kompensasi, disinilah adanya celah terjadinya diskriminasi kepada pekerja/buruh.

## SIMPULAN

Peneliti menemukan, berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan dalam pembahasan disebutkan sebelumnya, yaitu:

1. Bahwa PP/35/Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Alih Daya/Outsourcing*, Waktu/Jam Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja 13 Tahun 2003, yang berurusan dengan tenaga kerja dan ambiguitas hukum yang dibawanya kepada pekerja dan buruh. Akibat hukum jika norma peralihan tidak diatur, memungkinkan pengusaha mempekerjakan pekerja dan buruh PKWT secara semena-mena selama lebih dari lima tahun tanpa menghadapi akibat hukum. Terkait pemberlakuan Perikatan PKWT, *Alih Daya/Outsourcing*, Waktu/Jam Kerja dan Istirahat, dan PHK sesuai Pasal 64 PP/35/Tahun 2021, diperlukan implementasi yang optimal agar hak-hak pekerja diberikan secara sah. .
2. Selain itu, perlu lebih dijelaskan dan dipahami substansi dalam ketentuan pasal mengenai pelaksanaan Kompensasi/Kompensasi Berdasarkan Aturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, *Outsourcing*, Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat , dan Pemutusan Hubungan Kerja Sehubungan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti UU. (Perppu) No. 2 Tahun 2022 Tentang Penciptaan Lapangan Kerja agar perusahaan melaksanakan sesuai aturan yang telah dibuat guna memperoleh rasa keadilan bagi pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- E. Fernando M. Manullang, *Selayang Pandang: Sistem Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2017;  
Taufiq Yulianto, *Hukum sebagai Sarana untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015  
Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015;

**Imam Sofii Toha et al.,** *Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*

R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pusaka Setia, 2013;

Saldi Isra. *Pergeseran Fungsi Legislasi: Menguatnya Model Legislasi Parlementer Dalam Sistem Presidensial Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

Azhary, *Negara Hukum Indonesia*, Jakarta: Penerbit UI Press, 2003;

### **Jurnal**

Moh. Mahfud MD, "Aspek Hukum Negara dan Administrasi Negara Kelembagaan Pengadilan Pajak," *Jurnal Hukum dan Peradilan* 04, no. 3 (November 2015): 355

Glasmacher, M. B. *Political Implications of Law in the Formation of Law No. 13 of 2003 concerning Workers Protection in Employment Agreement Specific Time (EAST/PWKT)*. *Journal of Law and Legal Reform*, 2020

Wirawan, I. K., Pengantar Hukum Indonesia, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Denpasar Bali, 2017, hlm. 58

Sinaga, R., Peran Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang kelas IA dalam Memberikan Kepastian Hukum terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja, *Soumatara Law Review*, 2018

### **Peraturan Perundang-Undangan.**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu