

## Perlindungan Hukum Pekerja Sistem PKWT Pada Perusahaan Jasa Pekerja Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Wiwin Budi Pratiwi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Janabadra, Yogyakarta, wiwin\_budi\_p@janabadra.ac.id

### ABSTRACT

*The arrangement of work agreement for a specified time (PKWT) has changed in line with the enactment of law number 11 of 2020 concerning job creation accompanied by derivative rules, namely government regulation number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time and termination of employment. The purpose of this research is to find out the legal protection for workers who are bound by a work agreement for a specified time. This type of research is juridical empirical. data collection techniques with interviews and document studies. The results of the study indicate that legal protection for workers at the employment service company is stated in the form of a work agreement for a specified time which contains the rights and obligations of the parties. Arrangements for work agreement for a specified time are important to provide legal protection for workers. Based on the provisions of the new regulations, there are changes that regulate the period of work that is bound by a specific time work agreement, which is a maximum of 5 years and does not regulate the renewal of the agreement previously regulated in law number 13 of 2003 concerning Manpower. Another provision is related to the provision of compensation money for workers who are given according to their working period. Employment service companies need to pay attention to the arrangements regarding work agreement for a specified time that have been regulated and stated in the clauses of the agreement so that the rights and obligations of the parties are clear to provide legal protection for workers.*

**Keywords:** Workers; Work Agreement for a Specified Time; Worker Service Company.

### ABSTRAK

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengalami perubahan seiring dengan diundangkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disertai dengan aturan turunan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Jenis penelitian adalah yuridis empiris. Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja pada Perusahaan Jasa Pekerja dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu penting untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Berdasarkan ketentuan peraturan yang baru terdapat perubahan yang mengatur jangka waktu pekerjaan yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu paling lama 5 tahun dan tidak mengatur pembaharuan perjanjian yang sebelumnya diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan lain adalah terkait pemberian uang kompensasi bagi pekerja yang diberikan sesuai masa kerjanya. Perusahaan Jasa Pekerja perlu untuk memperhatikan pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sudah diatur dan dituangkan dalam klausula perjanjian sehingga hak dan kewajiban para pihak jelas untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

**Kata Kunci:** Pekerja; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Perusahaan Jasa Pekerja.

### PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi penting bagi pekerja karena sebagai dasar dalam melaksanakan hubungan kerja. Jadi hubungan kerja yang terjalin merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian pekerja (Sutedi, 2011). Adanya perjanjian kerja yang jelas sebagai landasan hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam melaksanakan hak dan kewajiban. Perjanjian PKWT yang dibuat oleh kedua belah pihak mencantumkan klausula terkait dengan perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja. Hal ini menjadi acuan bagi pekerja untuk dapat mendapatkan hak-haknya selama melaksanakan pekerjaan. Klausula

tersebut dibuat untuk dapat memberikan perlindungan kepada perusahaan jika pekerja melakukan lalai tidak melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan. Oleh karena itu PKWT yang dibuat mencakup hak dan kewajiban antara para pihak sehingga memberikan perlindungan hukum bagi para pihak.

PKWT sebagai perlindungan hukum preventif yang mempunyai tujuan untuk pencegahan terjadinya konflik atau sengketa (Hadjon, 1987). PKWT ini sebagai landasan hukum dalam melaksanakan pekerjaan antara pengusaha dan pekerja. Terlebih bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan PJP (Penyedia Jasa Pekerja) memiliki

hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Bagi pekerja di Perusahaan PJP dengan sistem PKWT, maka PKWT ini menjadi hal penting karena sebagai syarat pada pelaksanaan perjanjian kerja antara perusahaan PJP (Penyedia Jasa Pekerja) dengan pekerjanya di mana syarat yang dimaksud adalah perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dan dicatatkan ke Disnaker Kabupaten/Kota setempat. Jika ketentuan mengenai PKWT dilaksanakan dengan baik oleh pekerja dan perusahaan PJP maka akan tercipta hubungan kerja yang baik dan minim dari konflik dalam hubungan kerja. Adanya perjanjian PKWT menimbulkan hubungan kerja yang merupakan ikatan yang timbul dari adanya perjanjian kerja. Melalui hubungan kerja inilah tercipta adanya hak dan kewajiban yang timbul secara timbal balik antara pekerja dan pengusaha (Farida, 2020).

Diundangkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa perubahan bagi pengaturan ketenagakerjaan termasuk pengaturan PKWT. Pengaturan lebih lanjut mengenai ketentuan PKWT ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur secara rinci terkait dengan ketentuan mengenai PKWT. PP yang ditandatangani oleh Presiden Jokowi pada 2 Februari 2021 tersebut secara otomatis merevisi pasal-pasal yang mengatur tentang ketentuan PKWT yang sebelumnya diatur di UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Idris, 2020).

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum (Hadjon, 1987). Perlindungan hukum bagi pekerja ada termuat dalam perjanjian pekerja. Ketentuan dalam Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja dengan sistem PKWT wajib membuat perjanjian kerja. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sistem PKWT ini banyak diterapkan oleh perusahaan

Penyedia Jasa Pekerja. Banyak dari kalangan dunia usaha yang menyerahkan sebagian pekerjaan

tertentu kepada pihak ketiga melalui perusahaan penerima pemborongan atau Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (Farida, 2020). Penyerahan sebagian pekerjaan ini disebut dengan alih daya. Istilah alih daya di Indonesia disebut sebagai kondisi dimana perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (Sudiarawan, 2016).

Diundangkannya UU Nomor 11 Tahun 2020 dan turunannya PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan dampak pada pengaturan perjanjian kerja pada perusahaan PJP. Oleh karena itu perusahaan PJP harus menyesuaikan ketentuan tersebut dengan implementasi yang dilaksanakannya di perusahaannya sehingga pekerja yang diikat dengan PKWT mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan ketentuan yang terbaru yang telah diatur. Jika tidak tentu saja hal-hal yang diatur untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja menjadi tidak terpenuhi.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait perlindungan hukum bagi pekerja dengan sistem PKWT pada Perusahaan Jasa Pekerja berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, apakah perlindungan hukum bagi pekerja sudah disesuaikan dengan pengaturan mengenai perusahaan PJP yang mempekerjakan pekerja PKWT. Perjanjian kerja menjadi hal yang penting bagi pengusaha dan pekerja, jika ada polemik di dalamnya maka akan membuat hubungan pekerjaan menjadi tidak baik. Hal tersebut diakibatkan karena ketidakpahaman pekerja untuk membaca atau mengetahui aturan hukum terkait dengan perjanjian kerja tersebut. Terlebih terdapat aturan baru yang mengatur terkait dengan PKWT sehingga ada kemungkinan belum semua perusahaan menerapkan (Purnama, 2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dengan sistem PKWT pada Perusahaan Jasa Pekerja Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

## METODE

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Bahan hukum primer yang dipergunakan pada penelitian ini adalah 1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 2) UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; 3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Teknik pengambilan

data dengan menggunakan wawancara yaitu mengajukan pertanyaan kepada narasumber (Moleong, 2007) kepada HRD Perusahaan Jasa Pekerja dan pekerja dengan sistem PKWT dan dengan studi dokumen dengan mempelajari data-data dokumen (Arikunto, 2006). Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif.

## HASIL

PT. Petra Jaya Cilacap merupakan Perusahaan Jasa Pekerja (selanjutnya disebut dengan PJP). PJP merupakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di mana pemberian wewenang pengerjaan suatu proses bisnis kepada pihak ketiga, di mana sebuah perusahaan tidak merekrut tenaga kerjanya secara langsung melainkan meminta jasa kepada perusahaan lain untuk melakukan suatu pekerjaan sekaligus dengan menyediakan tenaga kerjanya. Dalam penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan PJP, perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan PJP bukan dengan perusahaan pemberi kerja (user). Dapat dikatakan bahwa hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan PJP adalah hubungan hukum penempatan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan HRD PT. Petra Jaya Cilacap dapat diketahui bahwa pekerja yang bekerja dengan sistem PKWT di PT. Petra Jaya Cilacap berlandaskan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Perjanjian kerja yang dibuat tersebut memuat terkait dengan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Terkait dengan perjanjian PKWT yang dibuat oleh kedua belah pihak mencantumkan klausula perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja. PKWT tersebut menjadi acuan bagi pekerja untuk mendapatkan hak-haknya selama melaksanakan pekerjaan. Hak yang diperoleh tersebut di antaranya adalah:

1. PT. Petra Jaya Cilacap akan memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang telah diatur seperti upah pokok, insentif kehadiran, lembur, Tunjangan Hari Raya Keagamaan, dan santunan.
2. PT. Petra Jaya Cilacap memberikan hak ijin atau hari cuti bagi pekerja
3. Hak menerima APD atau alat perlengkapan kerja  
Hak-hak yang diberikan oleh PT. Petra Jaya Cilacap kepada pekerja seperti hak ijin atau hari cuti, hak menerima alat pelindung diri atau alat perlengkapan kerja, upah bagi pekerja mengacu pada ketentuan Pasal 79, 86 dan 88 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian PKWT yang dibuat juga mencantumkan terkait dengan pemenuhan kewajiban bagi pekerja seperti:
  1. Kewajiban untuk hadir kerja pada setiap hari kerja dan melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan

2. Mematuhi tata tertib sesuai yang telah ditentukan
3. Mendapatkan peringatan jika melakukan pelanggaran terhadap tata tertib dari perusahaan. Pengakhiran hubungan kerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku jika pekerja melakukan pelanggaran hukum dan merugikan perusahaan  
Klausula tersebut dibuat untuk dapat memberikan perlindungan kepada perusahaan jika pekerja melakukan lalai tidak melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan.

Hasil wawancara penulis lebih lanjut dengan HRD PT. Petra Jaya Cilacap diperoleh informasi bahwa PKWT yang dibuat antara pekerja dengan PJP juga memuat terkait dengan syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama) kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau PJP lain. Berdasarkan hal tersebut PKWT yang dibuat yang mencakup hak dan kewajiban antara para pihak guna memberikan perlindungan hukum bagi para pihak. Hal yang diatur dalam PKWT lainnya adalah terkait dengan jangka waktu pelaksanaan pekerjaan yaitu selama 12 bulan. Pekerja yang diikat dengan PKWT di PT. Petra Jaya Cilacap adalah tenaga kerja jasa penunjang administrasi dengan lingkup pekerjaan membantu pelaksanaan pekerjaan administrasi di beberapa fungsi divisi di PT. Pertamina (Persero) RU. IV. Cilacap

Hasil wawancara penulis dengan HRD PT. Petra Jaya Cilacap diketahui bahwa berdasarkan ketentuan yang ada maka perjanjian PKWT yang dibuat oleh PT. Petra Jaya Cilacap kemudian dicatatkan ke instansi Dinas Tenaga Kerja setempat. Hal ini sebagai bukti legalitas sehingga PKWT tersebut didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Cilacap. Pernyataan yang disampaikan oleh narasumber HRD PT. Petra Jaya Cilacap dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan tersebut didukung dengan hasil wawancara penulis dengan pekerja dengan sistem PKWT di PT. Petra Jaya Cilacap yang menyatakan bahwa sebelum bekerja maka pekerja diikat terlebih dahulu dengan PKWT yang ditandatangani oleh para pihak. Ketentuan mengenai klausula yang termuat dalam perjanjian sudah ditentukan oleh pihak perusahaan sehingga pekerja tidak bisa ikut serta merumuskan perjanjian karena sudah merupakan bentuk perjanjian baku.

## PEMBAHASAN

UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diundangkan membawa perubahan bagi pengaturan ketenagakerjaan termasuk pengaturan PKWT. Ketentuan mengenai pembaharuan PKWT dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sudah tidak ada lagi. Hal ini berbeda dari ketentuan sebelumnya yang diatur dalam Pasal 59 ayat (6) UU

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Ketentuan dalam Pasal 56 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a- jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 59 ayat (4) UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Terbitnya Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai PKWT yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur secara rinci terkait dengan ketentuan mengenai PKWT. Ketentuan pada Pasal 4 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Berdasarkan ketentuan tersebut merujuk pada PKWT yang dibuat antara pekerja dengan perusahaan PJP yang mengatur jangka waktu pekerjaan yaitu 12 bulan, maka hal ini sesuai dengan ketentuan PKWT bahwa PKWT dapat dilaksanakan dengan jangka waktu tertentu yang merujuk pada ketentuan Pasal 4 mengenai jangka waktu dan Pasal 5 yang mengatur bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu yang pekerjaannya diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama yaitu maksimal 5 tahun. Lebih lanjut dalam Pasal 8 menyebutkan:

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT

beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas dapat diketahui bahwa saat ini berdasarkan pada PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait dengan PKWT dapat dibuat dengan jangka waktu paling lama adalah 5 tahun. Ketentuan mengenai jangka waktu PKWT yang akan berakhir dan jika pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Berdasarkan ketentuan ini dapat diketahui bahwa dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur mengenai perpanjangan PKWT yang dapat dilakukan tidak lebih dari 5 tahun, dan tidak mengatur mengenai pembaharuan PKWT. Ketentuan tersebut menjadi pembeda dengan ketentuan mengenai PKWT yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya. Berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan keuntungan bagi pihak pengusaha karena dapat mempekerjakan pekerja/buruh dalam jangka waktu 5 tahun dengan status PKWT, hanya saja kebijakan ini bagi buruh merugikan karena memberikan celah bagi pengusaha untuk dapat memperkerjakan pekerja dalam kurun 5 tahun (Afrianti, 2021).

Terkait dengan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT maka harus dilihat jenis pekerjaan tersebut apakah bersifat tetap (terus menerus) atau tidak tetap (sementara), sedangkan untuk pekerjaan yang dapat diserahkan ke perusahaan jasa pekerja harus dilihat apakah jenis pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan inti (berhubungan dengan proses produksi) atau penunjang (Farida, 2020). Pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja administrasi perkantoran di PT. Pertamina (Persero) RU. IV. Cilacap adalah merupakan Tenaga Kerja Jasa Penunjang (TKJP) dan masuk dalam kategori pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Berdasarkan pada hal tersebut perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan PT. Petra Jaya Cilacap selaku PJP sudah tepat dibuat dengan sistem PKWT.

Pada ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 15. Pemberian uang kompensasi ini dilaksanakan pada saat

berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus. Pemberian uang kompensasi ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT. Terkait dengan besaran uang kompensasi ini diberikan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 16 yaitu:

- a. PKWT selama 12 bulan secara terus menerus diberikan 1 bulan upah;
- b. PKWT selama 1 bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan upah}$$

- c. PKWT selama lebih dari 12 bulan dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan upah}$$

Upah yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah Pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal upah di perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu upah tanpa tunjangan. Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu upah pokok. Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan. 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/buruh.

Perubahan yang ada dalam ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja tentu saja akan membawa dampak pada perubahan pengaturan bagi pekerja yang terikat dengan sistem PKWT di antaranya adalah mengenai jangka waktu dan tidak adanya pembaharuan PKW. Pengaturan lainnya yang perlu dirumuskan dalam PKWT sehingga dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja adalah terkait dengan kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja yang memenuhi persyaratan masa kerja yang telah ditetapkan.

Perusahaan Jasa Pekerja perlu melakukan penyesuaian terkait dengan pengaturan PKWT sehingga dapat memberikan perlindungan hukum

bagi pekerja. Tentu saja hal ini sebagai bentuk penyesuaian menyikapi ketentuan peraturan perundang-undangan yang baru dan turunannya yang akan diwujudkan dalam penyesuaian klausula perjanjian PKWT di perusahaan jasa pekerja tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bagi Perusahaan Jasa Pekerja dapat melakukan peninjauan ulang terkait dengan PKWT yang ada sehingga memuat klausula dan ketentuan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perbandingan dengan penelitian lain yang sudah dilakukan sebelumnya seperti yang dilakukan di PT. Indocipri diperoleh hasil bahwa terkait dengan sistem PKWT yang baru ini maka terkait dengan jenis pekerjaan dan objek dalam PKWT di PT. Indocipri sebagian kecil sudah sesuai dan sebagian besar perlu waktu untuk dapat disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan. Sementara itu untuk jangka waktu PKWT dan perlindungan tenaga kerja di PT. Indocipri sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Purba, et al., 2020). Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa penyesuaian PKWT dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang baru dibutuhkan waktu sehingga bagi PT. Petra Jaya Cilacap pun juga butuh waktu dan penyesuaian. Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT penting termuat dalam klausula perjanjian, terlebih jika ada pemutusan hubungan kerja bagi pekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat diperoleh hasil bahwa Perusahaan Jasa Pekerja (PJP) masih kurang bertanggungjawab dalam hal terjadi tindakan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja PKWT. Hal ini tentu saja mengharuskan kejelasan terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja sehingga hak-hak pekerja dapat terpenuhi jika terjadi pemutusan hubungan kerja (Hutabarat, 2001). Oleh karena itu perlindungan hukum adalah hal yang penting bagi pekerja. Hal ini dikarenakan suatu perlindungan dapat disebut dengan perlindungan hukum maka harus memuat jaminan kepastian hukum (Rahardjo, 2000), jaminan kepastian hukum inilah yang harus termuat dalam isi dari PKWT yang dibuat oleh para pihak.

## SIMPULAN

Perlindungan hukum bagi pekerja dengan sistem PKWT pada Perusahaan Jasa Pekerja dituangkan dalam bentuk PKWT yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan ketentuan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya terdapat beberapa perubahan yang mengatur terkait dengan PKWT. Pengaturan di dalam PKWT ini penting untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Ketentuan dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 dan PP Nomor 35 Tahun 2021 terkait

dengan PKWT mengatur jangka waktu pekerjaan yang diikat dengan PKWT adalah paling lama 5 tahun dan tidak mengatur mengenai pembaharuan PKWT yang sebelumnya diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan lain yang diatur dalam peraturan UU Nomor 11 Tahun 2020 dan PP Nomor 35 Tahun 2021 adalah terkait dengan pemberian uang kompensasi bagi pekerja yang diberikan sesuai dengan masa kerjanya. Hal ini belum diatur dalam aturan sebelumnya. Untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang diikat dengan PKWT maka Perusahaan Jasa Pekerja perlu untuk memperhatikan pengaturan mengenai PKWT yang sudah diatur dan dapat dituangkan dalam klausula PKWT sehingga hak dan kewajiban para pihak jelas disesuaikan dengan ketentuan yang terbaru.

#### DAFTAR PUSTAKA

Afrianti, Wulan., Asri Wijayanti. Pengaturan Batas

Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca UU Nomor 11 Tahun 2020. *Maleo Law Jurnal*. Volume 5 Issue 2 Tahun 2021. 57-67

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Farida, I. (2020). *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Sinar Grafika.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*. Bina Ilmu.

Idris, M. (2020). *Begini Nasib Karyawan Outsourcing di Peraturan Terbaru Jokowi*.

Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Rahardjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti.

Sudiarawan, K. A. (2016). Analisis Hukum terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 837.

Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.