

KAJIAN YURIDIS PENGUPAHAN DAN PENANGGUHAN PEMBAYARAN UPAH PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Ni Putu Juli Antika, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

antikayuli41@gmail.com

I Made Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

made_sarjana@unud.ac.id

ABSTRAK

Penulisan ini dilakukan dengan maksud mengkaji dan menganalisa mengenai pengupahan serta penangguhan pembayaran upah kepada pekerja dengan sistem PKWT pasca disahkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pada penulisan ini menerapkan metode penelitian hukum normatif dengan didasarkan pada pendekatan undang-undang. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat beberapa perubahan pengaturan pengupahan pasca disahkannya Undang-undang Cipta Kerja tersebut. Perubahan-perubahan tersebut yakni terletak pada diaturnya pengaturan mengenai upah pekerja berdasarkan satuan waktu, pengaturan upah lembur bagi pekerja yang bekerja di luar dari jam kerja, pembayaran uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang telah menyelesaikan masa kerjanya, dan penghapusan penangguhan pembayaran upah pekerja. Sehingga setiap perusahaan yang menggunakan jasa pekerja PKWT diwajibkan melakukan penyesuaian aturan terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana yang tertuang dalam peraturan terbaru.

Kata Kunci: Upah, PKWT, Penangguhan Upah

ABSTRACT

This writing is carried out to examine and analyze wages and the suspension of wage payments for workers in a PKWT system after the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. At this writing apply normative legal research methods with a statutory approach. The result of this research reveal that there have been some changes about wage arrangements after the enactment of Law concerning Job Creation. Some of these changes lie in the regulation of workers' wages based on time units, overtime pay arrangements for workers who work outside of working hours, payment of compensation for PKWT workers who have completed their work period, and the abolition of deferral of payment of workers' wages. So that every company that uses the services of PKWT workers is required to make adjustments to the rules regarding the implementation of certain time work agreements as stated in the latest regulations.

Key Words: Wages, PKWT, Wage Suspension

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja ialah suatu ikatan yang terjalin antara si pekerja atau buruh dan si pemberi kerja atau pengusaha yang berlandaskan pada perjanjian kerja yakni ditandai dengan adanya pekerjaan yang diberikan, adanya pemberian upah, dan adanya suatu perintah.¹ Hubungan kerja sendiri ialah hal yang bersifat abstrak

¹ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok, PT Rajagrafindo Persada, 2020), 61

sementara perjanjian kerja ialah hal yang bersifat lebih konkret. Sehingga dari adanya perjanjian kerja tersebut maka lahirlah ikatan diantara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja tersebut terdiri dari dua bentuk yaitu ada yang bersifat tetap dan ada yang bersifat tidak tetap. Hubungan pekerjaan yang bersifat tetap ini didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang lazim disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), sementara hubungan pekerjaan yang bersifat tidak tetap didasarkan pada suatu perjanjian kerja yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).²

PKWT sendiri merupakan suatu perjanjian kerja diantara si pemberi pekerja dan si pekerja yang sepakat untuk menjalin hubungan kerja dengan waktu tertentu. Dalam sistem PKWT ini, hubungan kerja tercipta karena adanya suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh si pekerja dengan jangka waktu tertentu yang cukup singkat yaitu bulanan atau selama beberapa tahun.³ Pernyataan tersebut didukung oleh doktrin dari Prof. Payaman Simanjuntak bahwasanya PKWT ialah perjanjian kerja diantara pengusaha dan pekerja yang dalam pelaksanaannya pekerjaan itu diperhitungkan berakhir dalam jangka waktu yang relatif pendek.⁴ Terlepas dari itu, terdapat juga beberapa pekerjaan yang jangka waktunya tidak tentu karena hanya didasarkan oleh ada atau tidaknya pekerjaan yakni seperti pekerja harian. Para buruh maupun pekerja dengan hubungan kerja yang berlandaskan pada sistem PKWT ini sangat rentan diabaikan hak-haknya karena tidak ada aturan yang menjamin dan mengikat adanya hak-hak setelah bekerja sehingga lebih dikenal dengan istilah pekerja kontrak.

Pasca disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan dampak dan beberapa perubahan terhadap pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu pengaturan yang mengalami perubahan ialah perubahan terhadap pengaturan mengenai PKWT. Melalui peraturan turunannya yaitu PP No. 35 Tahun 2021 dijabarkan lebih lanjut terkait dengan ketetapan mengenai perubahan pengaturan PKWT tersebut. PP No. 35 Tahun 2021 ini secara otomatis mengubah dan meninjau ulang pasal-pasal yang berkaitan dengan ketentuan pengaturan PKWT yang terlebih dahulu telah termaktub dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Seperti yang diketahui dan kerap kali diperbincangkan bahwasanya buruh atau pekerja adalah pihak yang sering kali dilanggar hak-haknya oleh si pemberi kerja terutama pekerja dengan sistem PKWT ini. Maka oleh karena itu, penulis melakukan kajian terhadap perubahan pengaturan PKWT terutama dalam hal pengupahan pasca disahkan serta diundangkannya UU Cipta Kerja. Hal ini dipandang perlu mengingat pemenuhan terhadap hak pekerja terutama dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu sering kali dilanggar oleh perusahaan. Salah satu contoh pelanggaran yang banyak dilakukan oleh perusahaan yaitu berupa penangguhan pengupahan pekerja. Pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya sesuai kesepakatan kerap kali ditangguhkan pembayaran upahnya oleh perusahaan dengan berbagai alasan.⁵ Oleh

² Sari, Made Nadya Pradnya, I Made Udiana, and I Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Villa The Seminyak Oasis." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018).

³ Purba, Rahadiyan, M. Zamroni, and Fajar Rachmad Dwi Miarsa. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Indopicri." *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (2021): 7-14.

⁴ Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan* (Jakarta, Sinar Grafika, 2011) 48

⁵ Wangsa, Putu Gde Aditya, I Made Udiana, and I Ketut Markeling. "Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya Menurut Undang-

sebab itu, dalam penulisan ini juga mengkaji mengenai penangguhan pembayaran upah pekerja PKWT setelah diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020.

Adapun penelitian terdahulu yang menyajikan pembahasan yang serupa dengan tulisan ini yakni mengenai pengupahan pekerja pasca disahkannya UU No. 11 Tahun 2020. Jurnal ilmiah tersebut yaitu ditulis oleh Shenti Agustini dalam *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 9, no.10 (2021) dengan judul penelitian "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian dan Pekerja Dengan Satuan Waktu Jam Dalam Undang-Undang Cipta Kerja".⁶ Namun, diantara jurnal ilmiah yang saya susun dengan jurnal ilmiah tersebut memiliki perbedaan dari segi pembahasan substansinya. Dalam jurnal tersebut mengkaji mengenai pengupahan pekerja khususnya pekerja dengan waktu kerja harian dan waktu kerja satuan waktu dalam UU Cipta Kerja. Sementara, pada tulisan ini lebih mengkhusus mengkaji mengenai pengupahan pekerja dan penangguhan pembayaran upah pekerja kepada para pekerja atau buruh dalam sistem PKWT dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Bertolak pada permasalahan yang dipaparkan tersebut, maka diperoleh rumusan masalah yakni:

1. Bagaimanakah pengaturan pengupahan pekerja dalam sistem PKWT pasca disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimanakah penangguhan pembayaran upah pekerja dalam sistem PKWT pasca disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

1.3. Tujuan Penulisan

Penulisan ini disusun dengan maksud untuk mengkaji, mengetahui, dan mendeskripsikan perihal pengupahan dan penangguhan pembayaran upah pekerja di dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Metode Penelitian

Tulisan ini disusun dengan menerapkan metode penelitian yakni hukum normatif yaitu suatu penelitian yang menerapkan pendekatan masalah dengan dimaksudkan dan ditujukan untuk mengkaji suatu isu hukum melalui penelaahan terhadap studi dokumen berupa kaidah-kaidah hukum berlaku. Penelitian ini juga menggunakan penelaahan dari kepustakaan hukum yang berfilosofi teoritis dengan melakukan kajian mendalam terhadap teori-teori hukum sebagai rujukan analisis. Dalam penulisan ini menerapkan pendekatan perundang-undangan yang juga dikenal dengan istilah *statute approach* yaitu dengan menganalisa dan mengkaji isu hukum berdasarkan aturan perundangan hukum positif. Bahan hukum pada penulisan ini yaitu mencakup bahan hukum yang tergolong primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer yakni antara lain menggunakan acuan terhadap UU No. 11 Tahun 2020; PP No. 35 Tahun 2021; serta PP No. 36 Tahun 2021. Bahan hukum sekunder berupa

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2019): 1-15.

⁶ Agustini, Shenti. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian dan Pekerja Dengan Satuan Waktu Jam Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 9, no. 10 (2021): 1907-1916.

kepuustakaan hukum yakni terdiri atas jurnal hukum ilmiah dan buku-buku hukum. Bahan hukum yang tergolong tersier yakni dengan menggunakan sumber dari *Black's Law Dictionary* dan acuan dalam KBBI.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaturan Pengupahan Pekerja Dalam Sistem PKWT Pasca Disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Manusia dengan maksud untuk memenuhi kelangsungan hidupnya memerlukan suatu pekerjaan. Dari pekerjaan tersebut, mereka memperoleh penghasilan atas kerja kerasnya yang disebut sebagai upah. Dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan menjabarkan pengertian dari upah yakni suatu bentuk kewajiban yang diberikan oleh si pemberi kerja atau pengusaha dan merupakan suatu hak bagi buruh atau pekerja dalam bentuk uang sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan serta dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerja maupun aturan dalam hukum positif Indonesia serta dapat juga mencakup tunjangan untuk keluarga dari pekerja atau buruh tersebut.⁷ Adapun menurut *Black's Law Dictionary*, upah ialah pembayaran untuk tenaga kerja atau jasa berdasarkan waktu kerja atau kuantitas diproduksi, spesifikasi, kompensasi karyawan berdasarkan waktu kerja atau hasil produksi. Upah mencakup segala bentuk imbalan yang dibayarkan untuk suatu periode tertentu kepada pekerja atau buruh.⁸

Pasca disahkannya UU Cipta Kerja, terdapat sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang diubah dan dihapus khususnya yang berkaitan dengan pengupahan. Dalam UU Ciptaker pada ketentuan Pasal 81 Poin 24 mengubah Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan sehingga pada intinya menegaskan bahwa setiap buruh atau pekerja berhak atas penghidupan yang sejahtera untuk kemanusiaan. Hal ini dimaksudkan yakni jumlah pendapatan yang diterima oleh buruh atau pekerja sebagai hasil atas apa yang dikerjakan hendaklah pantas atau seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan sehingga mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Lebih lanjut, dalam UU Ketenagakerjaan hanya diatur mengenai ketentuan jenis upah minimum saja, sedangkan dalam UU Cipta Kerja dilakukan perubahan yaitu dicantumkan dalam ketentuan Pasal 81 Poin 25 dengan mengimbuahkan Pasal 88A hingga Pasal 88E diantara Pasal 88 dan Pasal 89.

Pada ketentuan Pasal 88A ini mengatur mengenai beberapa hal yaitu menegaskan bahwa hak buruh atau pekerja atas upah muncul karena ada hubungan kerja dengan si pemberi kerja atau pengusaha dan selesai ketika putusannya hubungan kerja itu, setiap buruh atau pekerja dengan pekerjaan yang sama mendapatkan besaran upah yang sama, kewajiban pemberi kerja ialah membayarkan upah berlandaskan perjanjian atau kesepakatan, pengupahan yang berlandaskan pada kesepakatan atau perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja tidak dapat diberikan lebih kecil dari peraturan perundang-undangan apabila lebih kecil maka perjanjian atau kesepakatan itu batal demi hukum, dan jika si pemberi kerja atau pengusaha terlambat membayar upah karena kesengajaan atau kelalaian maka dikenakan denda begitupun jika pekerja melakukan pelanggaran maka dikenakan denda. Selanjutnya, untuk menjamin pekerja atas penghidupan yang layak secara merata maka melalui ketentuan Pasal 88B diatur

⁷ Nugroho, Aggi, and I Wayan Wiryawan. "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Upah Minimum Pada Hotel Kelapa Retreat & Spa di Jembrana." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 7 (2019): 1-13.

⁸ Wijayanti Asri. *Rekontruksi Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya, PT Revka Petra Media, 2016) 58

mengenai penetapan upah berlandaskan pada satuan hasil dan satuan waktu. Tidak hanya itu, dalam ketentuan Pasal 88C dan Pasal 88D juga diatur mengenai pengaturan upah minimum serta dalam ketentuan Pasal 88E mengatur bahwa si pemberi kerja atau pengusaha tidak diizinkan untuk membagikan upah dengan nominal yang lebih rendah dari ketentuan pengupahan minimum.

3.1.1. Pengupahan Pekerja Dengan Satuan Waktu

Pengaturan mengenai pengupahan setelah disahkannya UU Ciptaker lebih rinci dituangkan pada PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Guna menjamin dan memberikan perlindungan upah bagi para buruh atau pekerja dengan satuan waktu jam dan harian maka dalam ketentuan Pasal 15 PP No. 36 Tahun 2021 mengatur tentang upah berlandaskan pada satuan waktu yang ditentukan perjam, harian, atau bulanan. Dengan adanya pengaturan ketentuan tersebut, maka secara jelas ditegaskan bahwa dalam peraturan perundang-undangan telah mengakui adanya sistem kerja pekerja yang upahnya dibayarkan perjam. Dengan demikian, hak dan kewajiban pekerja diatur serta timbul dalam peraturan pemerintah.⁹

Ketentuan mengenai pengupahan bagi pekerja dalam satuan jam dituangkan dalam Pasal 16 PP No. 36 Tahun 2021 yaitu penetapan upah perjam ini diperuntukkan kepada buruh atau pekerja dengan pekerjaan paruh waktu. Adapun formula untuk menghitung upah perjam yaitu upah sebulan yang dibagi dengan 126. Berkaitan dengan jumlah upah yang dibayarkan didasarkan pada kesepakatan antara si pemberi kerja dengan pekerja atau buruh namun tidak diizinkan lebih kecil atau rendah dari hasil rumus upah perjam yang telah diatur tersebut. Selanjutnya, mengenai ketentuan pengupahan bagi pekerja harian diatur dalam Pasal 17 yaitu mengatur dua cara perhitungan. Pertama, untuk perusahaan yang selama satu minggu mempekerjakan pekerjanya sebanyak 6 hari maka upah sebulan diberikan dengan dibagi 25. Kedua, untuk perusahaan yang selama satu minggu mempekerjakan pekerjanya sebanyak 5 hari maka upah sebulan diberikan dengan dibagi 21.

3.1.2. Pengupahan Pekerja Lembur

Tidak hanya mengatur upah untuk pekerja satuan waktu saja, setelah diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020 yang dalam peraturan turunannya yaitu pada PP No. 35 Tahun 2021 dan pada PP No. 36 Tahun 2021 juga mengatur mengenai pengupahan untuk pekerja lembur. Dalam ketentuan Pasal 39 PP No. 36 Tahun 2021 menegaskan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah lembur sebagai bentuk kompensasi apabila mempekerjakan pekerja atau buruh lebih dari waktu kerja, saat hari libur mingguan, atau saat hari libur nasional.¹⁰ Pengaturan mengenai pengupahan pekerja lembur lebih detail diatur kembali pada PP No. 35 Tahun 2021. Untuk jam kerja lembur sendiri dibatasi selama-lamanya yakni dalam satu hari selama 4 (empat)

⁹ Iswaningsih, May Linda, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja." *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3 (2021): 478-484.

¹⁰ Sahlisa, Nurul Farah, and Lalu Hadi Adha. "Tinjauan Yuridis Tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan." *privatelaw* 1, no. 3 (2021): 392-401.

jam saja dan selama satu minggu paling banyak 18 (delapan belas) jam saja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 26.¹¹

Pekerja yang dipekerjakan melewati jam kerja ini dibayar dengan ketentuan yakni diupah sebesar 1,5 kali dari upah satu jam pada jam lembur yang pertama dan diupah sebesar 2 kali dari upah satu jamnya untuk setiap jam kerja selanjutnya. Jika lembur dilaksanakan saat hari libur mingguan dan/atau hari libur nasional pada perusahaan yang dalam satu minggu mempunyai 40 (empat puluh) jam dan 6 (enam) hari kerja, maka penghitungan upah lemburnya yakni pada jam lembur ke-1 sampai dengan jam lembur ke-7 diupah dengan pembayaran 2 kali lipat dari upah satu jam; di jam lembur ke-8 diupah sebesar 3 kali dari upah satu jam; serta di jam lembur ke-9, ke-10, dan ke-11 diupah sebesar 4 kali dari upah satu jam. Sementara untuk perusahaan yang dalam satu minggu mempunyai 40 jam dan 5 hari kerja, maka penghitungan upah lembur yakni jam lembur ke-1 sampai dengan jam lembur ke-8 diupah dengan pembayaran 2 kali lipat dari upah satu jam; di jam lembur ke-9 diupah sebesar 3 kali dari upah satu jam; serta di jam lembur ke-10, jam ke-11, dan jam ke-12 diupah dengan pembayaran 4 kali lipat dari upah satu jam.

3.1.3. Pembayaran Kompensasi Saat Berakhirnya PKWT

Pasca disahkannya UU Cipta Kerja, melalui peraturan turunannya yaitu PP No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai prestasi pengusaha untuk membayarkan uang kompensasi kepada buruh atau pekerja yang bekerja dalam sistem PKWT pada saat berakhirnya hubungan pekerjaan itu. Pembayaran kompensasi diberikan pada pekerja atau buruh yang sudah menyelesaikan pekerjaan setidaknya-tidaknya selama 1 bulan secara konsisten. Namun, hal ini tidak diberlakukan bagi tenaga kerja luar negeri atau asing (TKA) karena untuk TKA yang bekerja berlandaskan sistem PKWT tidak diberikan uang kompensasi.¹²

Pemberian besaran uang kompensasi pada pekerja PKWT yang telah selesai hubungan kerjanya dituangkan dalam ketentuan Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021 yaitu dijabarkan sebagai berikut:¹³

- a. Diberikan sebulan upah untuk pekerja PKWT yang sudah bekerja sepanjang 12 bulan secara konsisten;
- b. Dengan perhitungan = $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ bulan upah, untuk pekerja PKWT yang sudah bekerja setidaknya sebulan atau lebih namun di bawah 12 bulan;
- c. Dengan perhitungan = $\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1$ bulan upah, untuk pekerja PKWT yang sudah bekerja di atas 12 bulan.

Dalam suatu hubungan kerja apabila terdapat salah satu pihak yang mengakhiri hubungan pekerjaan mendahului dari jangka yang diperjanjikan sebagaimana diatur dalam PKWT, maka si pemberi kerja berkewajiban membayarkan uang kompensasi dengan perhitungan berlandaskan pada jangka dalam PKWT terkait

¹¹ Putra, Luthfi Novansa, and Dewa Gede Rudy. "Pengaturan Tentang Upah Minimum Pekerja Berdasarkan Peraturan Di Bidang Ketenagakerjaan." *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 10, no. 11 (2021): 927-936.

¹² Purnama, Nandang. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Pakuan Justice Journal Of Law* 2, no. 1 (2021): 74-86.

¹³ Marten, Dhoni, and Mardi Chandra. "Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 8, no. 5 (2021): 1617-1626.

seberapa lama pekerjaan yang sudah dilakukan oleh buruh atau pekerja. Perhitungan uang kompensasi ialah setara dengan upah tanpa tunjangan jika pada suatu perusahaan tidak memakai elemen tunjangan tetap serta upah pokok. Beberapa pembaruan ketetapan pada UU No. 11 Tahun 2020 dan yang dituangkan pada PP No. 35 Tahun 2021 membawa suatu akibat yaitu terjadinya perubahan pengaturan pekerja yang dilaksanakan berlandaskan pada sistem PKWT. Tentunya hal ini wajib dituangkan di dalam PKWT antara pekerja dengan pemberi kerja dengan tujuan untuk dapat menjamin adanya perlindungan hukum bagi buruh atau pekerja khususnya mengenai kewajiban pemberian kompensasi berupa uang kepada buruh atau pekerja yang telah memenuhi syarat-syarat masa kerja sebagaimana yang telah diatur dalam ketetapan terbaru. Oleh karena itu, setiap Perusahaan Jasa Pekerja hendaknya melaksanakan penyesuaian mengenai perubahan pengaturan dalam sistem PKWT tersebut sehingga dapat menjamin perlindungan hukum untuk para pekerjanya. Ini merupakan suatu bentuk dalam merespon ketetapan dalam peraturan perundang-undangan yang terbaru sekaligus peraturan pelaksana yang wajib dilaksanakan ketika melakukan penyesuaian rumusan pasal di dalam perjanjian PKWT pada perusahaan tersebut berlandaskan pada ketetapan yang ada dan diberlakukan. Dengan demikian, untuk setiap perusahaan yang menggunakan jasa pekerja dapat menjalankan peninjauan ulang mengenai aturan PKWT yang saat ini diberlakukan sehingga telah mencantumkan klausula dan ketetapan yang sesuai sebagaimana dengan yang dituangkan dalam ketentuan pengupahan hukum positif di Indonesia.¹⁴

3.2. Penanggungan Pembayaran Upah Pekerja Dalam Sistem PKWT Pasca Disahkannya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Penanggungan pembayaran upah merupakan bentuk dari pelanggaran upah. Sebagaimana dituangkan dalam ketentuan Pasal 88A Ayat (3) UU No. 11 Tahun 2020 dan Pasal 55 Ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa si pemberi kerja atau si pengusaha berkewajiban atau memiliki prestasi dalam memberikan upah kepada buruh atau pekerja yang berlandaskan kesepakatan antara pekerja dan si pemberi kerja. Berdasarkan itu maka pembayaran upah kepada pekerja merupakan sebuah kewajiban atau prestasi yang harus dilaksanakan oleh si pemberi pekerjaan demi mewujudkan kehidupan buruh atau pekerja yang layak sesuai yang termaktub dalam ketentuan Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan sehingga pada intinya menegaskan bahwa setiap buruh atau pekerja berhak atas penghidupan yang sejahtera untuk kemanusiaan.¹⁵ Sehingga pembayaran upah kepada pekerja tidak boleh ditanggihkan, dibayar terlambat, dibayar dengan jumlah yang tidak sesuai dengan kesepakatan, maupun dibayar lebih rendah dari upah minimum demi mewujudkan suatu penghidupan yang sejahtera bagi pekerja itu sendiri.

Dalam ketentuan Pasal 88A Ayat (6) UU No. 11 Tahun 2020 juga menyatakan bahwasanya si pemberi kerja atau pengusaha yang akibat kelalaian atau kesengajaannya menyebabkan terlambatnya pembagian upah maka didenda berdasarkan upah pekerja atau buruh yang telah dihitung melalui persentase tertentu.

¹⁴ Pratiwi, Wiwin Budi. "Perlindungan Hukum Pekerja Sistem PKWT Pada Perusahaan Jasa Pekerja Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." In *Prosiding Seminar Nasional deHAP*. 2021.

¹⁵ Wahyudi, Iwan. "Asas Kepatuhan Dalam Menjalankan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Wilayah Bogor." *Jurnal Ilmiah Living Law* 12, no. 2 (2020): 153-166.

Persentase tersebut yakni dengan perhitungan sebagaimana dituangkan pada ketentuan Pasal 61 PP No. 36 Tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

- a. Dikenai denda sebesar 5% dari upah yang sewajibnya diberikan dalam setiap hari keterlambatan dihitung mulai hari ke-4 hingga hari ke-8 dari hari sepatutnya upah diberikan;
- b. Dikenai denda seperti poin a dan ditambahkan 1% pada keterlambatan di setiap harinya dengan aturan yakni 1 bulan tidak boleh lebih dari 50% dari upah yang sepatutnya diberikan ketika dihitung melebihi dari hari kedelapan; dan
- c. Dikenai denda seperti poin a dan b serta ditambahkan bunga dengan suku bunga paling tinggi sesuai aturan di bank pemerintah apabila terhitung melebihi satu bulan belum diberikan maka.

4. Kesimpulan

Pasca disahkannya UU Cipta Kerja, diperoleh adanya sejumlah ketentuan pada UU Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan dan penghapusan khususnya mengenai aturan pengupahan. Dalam UU Ketenagakerjaan hanya diatur mengenai ketentuan jenis upah minimum saja, sedangkan dalam UU Cipta Kerja yakni ketentuan pada Pasal 81 Poin 25 ditambahkan Pasal 88A hingga Pasal 88E diantara Pasal 88 dan Pasal 89. Perubahan pengaturan ini meliputi mengenai pengupahan pekerja dengan satuan waktu, pengupahan pekerja lembur, dan pengaturan pembayaran kompensasi saat selesainya perjanjian kerja waktu tertentu. Pada ketetapan Pasal 88A Ayat (3) UU No. 11 Tahun 2020 dan Pasal 55 Ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 menyatakan bahwa pengusaha atau si pemberi kerja berkewajiban dan memiliki prestasi dalam memberikan upah kepada pekerja atau buruh berlandaskan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Sehingga apabila pengusaha akibat kelalaian atau kesengajaannya mengakibatkan terlambatnya pembayaran dan pemberian upah dapat dikenai dengan denda berdasarkan pada persentase tertentu dari upah pekerja. Dengan demikian, penangguhan pembayaran upah merupakan bentuk dari pelanggaran upah pekerja. Maka oleh karena itu, setiap perusahaan yang menggunakan jasa pekerja PKWT diwajibkan melakukan penyesuaian aturan terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana yang tertuang dalam peraturan terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Depok, PT Rajagrafindo Persada, 2020)

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan* (Jakarta, Sinar Grafika, 2011)

Wijayanti Asri. *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya, PT Revka Petra Media, 2016)

Jurnal:

Agustini, Shenti. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian dan Pekerja Dengan Satuan Waktu Jam Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 9, no. 10 (2021): 1907-1916.

- Iswaningsih, May Linda, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja." *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3 (2021): 478-484.
- Marten, Dhoni, and Mardi Chandra. "Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)." *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 8, no. 5 (2021): 1617-1626.
- Nugroho, Aggi, and I Wayan Wiryawan. "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Upah Minimum Pada Hotel Kelapa Retreat & Spa di Jembrana." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 7 (2019): 1-13.
- Pratiwi, Wiwin Budi. "Perlindungan Hukum Pekerja Sistem PKWT Pada Perusahaan Jasa Pekerja Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." In *Prosiding Seminar Nasional deHAP*. 2021.
- Purba, Rahadiyan, M. Zamroni, and Fajar Rachmad Dwi Miarsa. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Indopicri." *Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum* 3, no. 1 (2021): 7-14.
- Purnama, Nandang. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Pakuan Justice Journal Of Law* 2, no. 1 (2021): 74-86.
- Putra, Luthfi Novansa, and Dewa Gede Rudy. "Pengaturan Tentang Upah Minimum Pekerja Berdasarkan Peraturan Di Bidang Ketenagakerjaan." *Kertha Wicara: Journal Ilmu Hukum* 10, no. 11 (2021): 927-936.
- Sahlisa, Nurul Farah, and Lalu Hadi Adha. "Tinjauan Yuridis Tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan." *privatelaw* 1, no. 3 (2021): 392-401.
- Sari, Made Nadya Pradnya, I Made Udiana, and I Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Villa The Seminyak Oasis." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* (2018).
- Wahyudi, Iwan. "Asas Kepatuhan Dalam Menjalankan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Wilayah Bogor." *Jurnal Ilmiah Living Law* 12, no. 2 (2020): 153-166.
- Wangsa, Putu Gde Aditya, I Made Udiana, and I Ketut Markeling. "Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2019): 1-15.