

**ANALISIS YURIDIS IMPLEMENTASI PENERAPAN UPAH DAN
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU UNTUK MEWUJUDKAN KEPASTIAN HUKUM
(STUDI PENELITIAN DI PT. MAHVEEN INFORMATIKA TEKNOLOGI)**

Satrio Adhi Legowo¹, Lia Fadrijani², Nicha Suwalla³, Allia Syahrani⁴

^{1,2,3,4}*Department of Law, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.*

E-mail : christiani.prasetyasari@univbatam.ac.id ; nicha@univbatam.ac.id ;
alliasyahrani16@icloud.com

ARTICLE INFO

Keywords:

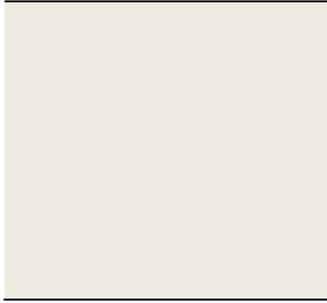
Specific Time Work Agreement, Wages, Social Security.

Coresspondent:

Fakultas Hukum
Universitas Batam,
Jl. Abulyatama No. 5,
Batam Center, Telp:
0778-7485055, Fax.
0778-7485054
Email: zonakeadilan@univbatam.ac.id;
lppm@univbatam.ac.id

ABSTRACT

Wages and Social Security for Workers are the main elements in employment law because they are important factors for workers whose aim is to provide appreciation and remuneration, which in this case is to provide a sense of calm for workers and their families for a prosperous life. So the provisions on wages and social security for workers must be implemented in accordance with the invitation regulations to ensure legal certainty. This research aims to examine and research the legal regulations for the application of wages and social security for workers in fixed-term work agreements (PKWT) according to Law Number 6 of 2023 concerning Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Copyright. Work Becomes Law and obstacles and solutions in wage and social security disputes. This research uses normative and empirical methods by using a normative approach (legal research) to obtain secondary data and an empirical approach (sociological juridical), to obtain primary data through field research. The results of this research conclude that there are still many companies that have not implemented wages and social security for workers in certain time work agreements (PKWT) according to statutory provisions. As for the legal remedies that workers can take in the



event of a dispute, they hope to carry out deliberations to reach consensus, secondly parties to a dispute can obtain favorable results, reduce costs and save time. If consensus cannot be reached, a bipartite settlement can be carried out.

Copyright©2020 ZONA KEADILAN. All rights reserved

ABSTRAK

Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan unsur utama dalam hukum ketenagakerjaan karena menjadi faktor penting bagi pekerja yang bertujuan untuk memberikan apresiasi dan balas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja beserta keluarganya untuk kesejahteraan hidup. Maka penerapan upah dan jaminan sosial tenaga kerja harus dilaksanakan sesuai peraturan perundang undangan untuk mewujudkan kepastian hukum. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan meneliti mengenai pengaturan hukum Penerapan Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta kendala dan solusi dalam perselisihan upah dan jaminan sosial. Penelitian ini menggunakan metode normatif dan empiris dengan mempergunakan pendekatan normatif (*legal research*) untuk mendapatkan data sekunder dan pendekatan empiris (*yuridis sosiologis*), untuk memperoleh data primer melalui penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa masih banyak perusahaan yang belum memberikan penerapan upah dan jaminan sosial tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut ketentuan perundang undangan. Adapun upaya hukum yang bisa dilakukan pekerja jika terjadi sengketa melakukan musyawarah diharapkan dengan musyawarah untuk mufakat, kedua belah pihak bersengketa dapat memperoleh hasil yang menguntungkan, menekan biaya serta menghemat waktu. Apabila mufakat tidak tercapai bisa melakukan penyelesaian secara secara bipartit.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Upah, Jaminan Sosial

PENDAHULUAN

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai

peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era globalisasi, dalam pembangunan nasional tenaga kerja

mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan. Perjanjian kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 1 Ayat (9) yang menjelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Undang Undang terbaru mengenai ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pengaturan terbaru ada dalam salah satu peraturan teknis pelaksana Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan ini terkait Perjanjian kerja waktu tertentu ada perubahan dengan peraturan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dari masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan masalah dalam pembangunan ekonomi. Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan, tanpa adanya

pekerja perusahaan tidak akan mungkin bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Perusahaan pada saat ini mau mengembangkan usahanya di berbagai daerah maka hal ini terutama manajemen sumber daya manusia, sedangkan unsur manusia sendiri mempunyai kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi terutama yang paling bawah yaitu butuh upah insentif dan jaminan sosial untuk lebih meningkatkan motivasi kerja. Hal ini akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan.

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah : bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabat memenuhi terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur serta bahwa untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, Negara mengembangkan sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.

Suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak dan menganut sistem terbuka. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian mengenai apa saja, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan

dan ketertiban umum. Peraturan Perundang-Undangan mengenai hukum perjanjian pada umumnya juga bersifat menambah atau pelengkap yang artinya pihak-pihak dalam membuat perjanjian, bebas untuk menyimpang dari pada ketentuan-ketentuan tersebut, tentunya sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketentuan umum. Para pihak diperbolehkan membuat ketentuan-ketentuan sendiri yang menyimpang dari ketentuan hukum perjanjian. Kalau tidak mengatur sendiri mengenai sesuatu hal, berarti mengenai hal tersebut para pihak akan tunduk kepada ketentuan undang-undang.

Suatu perjanjian tidak mengatur secara terperinci semua yang bersangkutan dengan perjanjian hanya menyetujui hal-hal yang pokok saja, yang lainnya tunduk pada undang-undang. Sebagai konsekuensi sistem terbuka dari hukum perjanjian yang mengandung asas kebebasan membuat perjanjian tersebut, maka berdasarkan Pasal 1338 KUHPerduta, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan menekan pada perkataan semua, maka Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerduta menyatakan kepada masyarakat, bahwa diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja atau tentang apa saja dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya sebagai suatu Undang-Undang.

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian

tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha dan perjanjian kerja tidak bertentangan dengan peraturan perusahaan ataupun perundang-undangan terkait. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat 3 KUHPerduta. Dari ketentuan pasal 1338 dapat dimaknai bahwa para pihak bebas menentukan isi dan bentuk dari suatu perjanjian akan tetapi perjanjian tersebut tidak dapat bertentangan dengan asas itikad baik yakni tidak bertentangan dengan undang-undang lainnya, atau aturan yang lebih tinggi atau aturan yang lebih khusus dan berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.

Hak dan kewajiban dari pihak yang menentukan perjanjian tersebut yaitu pengusaha membatasi kewajibannya untuk memenuhi hak dari pekerja. Hal ini terkait dalam menentukan hak-hak pekerja seperti pemberian upah dibawah upah minimum, tidak memberikan keselamatan kerja maupun kesehatan kerja, tidak ada cuti, jenis dan sifat pekerjaan yang seharusnya merupakan pekerjaan tetap, atau perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia.

Hak dan kewajiban dari pihak yang menentukan perjanjian tersebut yaitu pengusaha membatasi kewajibannya untuk memenuhi hak dari pekerja. Hal ini terkait dalam

menentukan hak-hak pekerja seperti pemberian upah dibawah upah minimum, tidak memberikan keselamatan kerja maupun kesehatan kerja, tidak ada cuti, jenis dan sifat pekerjaan yang seharusnya merupakan pekerjaan tetap, atau perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia.

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikat dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat, praktiknya kadang pekerja pada mulanya dipekerjakan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak. Namun, kemudian oleh pengusaha diangkat menjadi pekerja tetap Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sebelum diangkat menjadi pekerja tetap, pengusaha dapat mensyaratkan pekerja tersebut untuk melalui masa percobaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 8 ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Peristiwa pemutusan hubungan kerja dikarenakan pengunduran diri pekerja/buruh atas kemauan sendiri tanpa ada paksaan dari pihak lain maka pekerja berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian kerja waktu tertentu berdampak bagi kesejahteraan pekerja karena hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu dan sekali dalam jangka waktu tertentu yang sifatnya sementara, pekerjaan yang bersifat musiman, dan berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan, dengan hal ini kepastian hukum untuk kesejahteraan bagi pekerja sangat lemah untuk itu ada baiknya dilihat kembali pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama untuk mengetahui apa yang menjadi hak kita sebagai pekerja apabila mengundurkan diri. Pemerintah harus memainkan peranannya dengan lebih seimbang tanpa merugikan kaum buruh dan pengusaha.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum tentang penerapan upah dan jaminan sosial tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk mewujudkan kepastian hukum studi penelitian di PT. Mahveen Informatika Teknologi?
2. Bagaimana implementasi faktor kendala dan solusi tentang penerapan upah dan jaminan sosial tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Mahveen Informatika Teknologi?

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian hukum empiris yang mana peneliti lakukan di PT. Mahveen Informatika Teknologi serta didukung dengan metode penelitian hukum normatif yang peneliti lakukan dengan studi dokumen/kepuustakaan dan juga wawancara. Analisis penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif karena akan menggambarkan keadaan subjek dan/atau objek penelitian yang meliputi instansi pemerintah dan/atau instansi swasta lembaga, organisasi dan masyarakat.

Sumber Data Dan Alat

Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang bersumber dari hasil wawancara di PT. Mahveen Informatika Teknologi. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelitian kepustakaan dengan cara mengkaji buku-buku, jurnal, hasil penelitian, konvensi dan peraturan perundang-undangan serta melalui media internet berkenaan dengan hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Data primer diperoleh dengan melakukan Penelitian lapangan dengan cara mewawancarai pihak informan dan responden yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Adapun yang menjadi informan dan responden seperti Manajer *Human Resource*.

Analisis Data

Data yang telah diperoleh tersebut, baik data primer dari penelitian lapangan, maupun data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan digeneralisikan yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data ini sebagai upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang masalah yang diteliti dan menyajikannya sebagai suatu temuan penelitian. (Idham, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis permasalahan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencari solusi atau jalan keluar terhadap suatu permasalahan yang diteliti dan menjelaskan kaidah-kaidah terhadap suatu masalah tersebut. Analisis permasalahan digunakan untuk melatih seseorang dalam memecahkan sebuah kasus sehingga didapat solusi dan jalan keluar terkait permasalahan yang akan di bahas. Didalam analisis penulis dapat memaparkan pendapat serta solusi atas permasalahan yang akan dibahas. Terhadap analisis tersebut maka akan timbul sebuah kesimpulan yang mana dari kesimpulan tersebut akan didapat saran yang nantinya berguna agar permasalahan yang ada tidak terjadi lagi.

Pada grand theory penulis menggunakan teori John Austin mengenai kepastian hukum yang mana hukum dipandang sebagai perintah dari pemegang kekuasaan tertinggi yang mana perintah tersebut tidak dapat diganggu gugat. Pada

middle theory penulis menggunakan teori Utrecht. Teori Utrecht menjelaskan mengenai teori kepastian hukum yang mengandung tentang aturan yang bersifat umum tentang individu untuk mengetahui perbuatan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan. Selanjutnya, applied theory penulis menggunakan Teori mengenai sifat manusia, yakni bahwa manusia pada hakikatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain yang di kemukakan oleh Stewardship.

1. Pengaturan Hukum Tentang Penerapan Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian upah dijelaskan pada Pasal 1 ayat (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Upah adalah hak pekerja yang diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja beserta keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang akan atau telah dilakukan. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengupahan merupakan salah satu aspek penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu sebagaimana diatur

dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 13 tentang perubahan Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Serta, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 14 tentang perubahan Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang disebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak merupakan jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya

Pengaturan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Selanjutnya, Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebutkan

bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Karena tidak adanya klasifikasi status pekerja yang dijelaskan dalam pasal tersebut maka pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Pengaturan dalam program jaminan sosial memiliki tujuan untuk memberikan kepastian hukum serta kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia khususnya bagi pekerja/buruh. Dengan program jaminan sosial ini, diharapkan para pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya apabila terjadi suatu hal yang mengakibatkan berkurangnya penghasilan, karena sakit, kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, memasuki hari tua dan pensiun.

Implementasi, Faktor kendala dan Solusi Penerapan Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Mahveen Informatika Teknologi

Implementasi Penerapan Upah Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Mahveen Informatika Teknologi Batam sudah menerapkan upah dan jaminan sosial tenaga kerja dengan mencantumkan isi dalam perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundangan undangan

seperti secara tertulis sekurang kurangnya memuat nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, nama pekerja, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Kendala dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Mahveen Informatika Teknologi Batam yaitu perjanjian yang dibuat hanya 1 rangkap dan pada praktiknya sering terjadi pemberian upah yang telat. Kondisi ini menunjukkan betapa minimnya perlindungan hukum pekerja perjanjian kerja waktu tertentu

Keterlambatan pembayaran adalah kelalaian pihak perusahaan, manajer keuangan seharusnya bisa bekerja lebih baik dalam mengelola keuangan perusahaan supaya dapat memberikan upah tepat waktu, karena dalam peraturan perundangan undangan keterlambatan pemberian upah, perusahaan dapat dikenakan denda dalam keterlambatan tersebut. Jika keterlambatan upah ini terjadi seharusnya perusahaan memberikan apa yang menjadi hak pekerja yaitu 5% (lima persen) upah darimsetiap hari keterlambatan gaji.

Perusahaan juga harus memiliki perencanaan keuangan yang baik untuk mengantisipasi dan mengelola arus kas dengan baik, sehingga dapat memenuhi kewajiban pembayaran gaji tanpa keterlambatan. Edukasi dan pelatihan kepada staf administrasi atau keuangan tentang pentingnya dan prosedur yang benar dalam pengelolaan gaji karyawan. Evaluasi secara rutin terhadap sistem penggajian untuk mengidentifikasi masalah dan peluang perbaikan. Jika keterlambatan pembayaran terjadi, tanggap dengan cepat dan transparan kepada karyawan. Berikan informasi tentang alasan keterlambatan dan jaminan bahwa masalah tersebut akan diselesaikan dengan segera.

KESIMPULAN

Dari penelitian tersebut, peneliti menarik beberapa poin kesimpulan yaitu:

Pengaturan Hukum Tentang Penerapan Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan ada beberapa Perubahan Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang semula diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 88 ayat (1) disebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Implementasi faktor kendala dan solusi penerapan upah dan jaminan sosial tenaga Kerja dalam perjanjian

kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Mahveen Informatika Teknologi sudah mendaftarkan dirinya dan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Kendala dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Mahveen Informatika Teknologi Batam yaitu perjanjian yang dibuat hanya 1 rangkap dan pada praktiknya sering terjadi pemberian upah yang telat.

SARAN

Sebaiknya pekerja harus selalu mencari tau mengenai pengaturan ketenagakerjaan terbaru untuk mengetahui apa yang menjadi haknya dan agar ada kepastian hukum dan menghindari kerugian bagi pekerja. Perusahaan juga harus membuat perjanjian kerja PKWT 2 rangkap untuk pekerja dan pengusaha agar memenuhi syarat formal perjanjian, Peran Dinas Tenaga Kerja juga penting untuk mengawasi kegiatan hubungan industrial pada perusahaan perusahaan apalagi yang memiliki pekerja dengan PKWT sebaiknya dibuat peraturan yang pasti perusahaan wajib membuat perjanjian 3 rangkap untuk diberikan ke Dinas Tenaga Kerja sebagai pengawas bagi hubungan industrial dan pihak Dinas Tenaga Kerja sebaiknya lebih giat untuk melakukan audit mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT.

Pekerja wajib mengetahui pengaturan hukum jika terjadi

keterlambatan upah sampai empat (4) hari sampai hari kedelapan (8) terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan. Pihak perusahaan juga harus memberikan hak pekerja jika memang upah terlambat sampai dengan empat (4) hari lebih karena itu memang hak pekerja yang mengalami keterlambatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Perburuhan, Cetakan V PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lalu, Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Prasada, Mataram.

Malau, Parningotan, 2013, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Atas Keselamatan dan Keselamatan Kerja*, Cetakan Pertama, PT Sofmedia, Jakarta.

Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Jakarta.

Pitoyo Whimbo, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan, Sistem Pengupahan*, Visimedia, Jakarta.

Pujiastuti, Endah, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang.

Rasyidi Lily, 1982, *Dasar-Dasar Filsafat Hukum*, PT. Alumni, Bandung.

Ruky S. Achmad, 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Rumidi, Sukandar, 2006, *Metode Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Pemula*, cet. 3, Gajah Mada University, Yogyakarta.

Setia, Tunggal Hadi, 2013, *Ketentuan Pokok Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Harvarindo.

Sidharta B. Arief, 2008 *Mewwissen Tentang Pengembanan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, Pradnya Pramita, Jakarta.

Soehatman, 2010, *Sistem Management Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, cetakan II, Dian Raya, Jakarta.

Subagyo, Joko, 2004, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sudaryono, 2015, "Metode Penelitian Pendidikan", Pranada Media, Jakarta.

Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Konvensi, Undang-Undang dan Peraturan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

- Kitab Undang Undang Hukum Perdata.
- Undang Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang

Pengupahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 6648.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Tabungan Perumahan Rakyat, Lembaran Negara Tahun 2024 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6917.

Internet dan Website

DA, Ady, 2023 “UU Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan”, Hukum Online, Dikutip

dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-1t64ebfaba48078/>

Admin, 2013, “Metode Penelitian Hukum Empiris dan Normatif, IDTesis”, Dikutip dalam <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif>

Wahyuni, Willa, 2023, “Situasi Yang Membuat Karyawan PKWT Berubah Status” Berubah Status Menjadi PKWTT, Hukum Online Dikutip dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/situasi-yang-membuat-karyawan-pkwt-berubah-status-jadi-pkwt-1t64bfd863b38c4/>

Letezia Tobing, M, “Kewajiban Perusahaan Mendaftarkan Pekerja dalam Program BPJS ”, dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/kewajiban-perusahaan-mendaftarkan-pekerja-dalam-program-bpjs-cl5324/>

Oktavia, M., & Prasetyasari, C. (2021). Analisis Yuridis Pelanggaran Lalu Lintas Oleh Anak Di Bawah Umur (Studi Penelitian Di Polresta Barelang Kota Batam). *Zona Keadilan: Program*

Studi Ilmu Hukum (SI) Universitas Batam, 11(1), 1-12.

Oktavianti, F., Idham, I., & Prasetyasari, C. (2022). ANALISIS YURIDIS PENEGAKAN HUKUM TINDAK PIDANA PEMALSUAN KARTU TANDA PENDUDUK UNTUK MEWUJUDKAN PERLINDUNGAN DAN KEPASTIAN HUKUM (STUDI PENELITIAN DI PENGADILAN NEGERI BATAM). *Ensiklopedia of Journal*, 5(1), 204-210.

Prasetiasari, C., Suwalla, N., Lubis, I. H., Andriani, A. R., Delviane, A., Sitohang, C. P., ... & Gaol, F. L. (2023). Pentingnya Kesadaran Hukum Masyarakat untuk Meningkatkan Daya Saing Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Era Digital pada Kelurahan Sembulang Kecamatan Rempang Pulau Galang Kota Batam. *Yumary: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 19-25.

Prasetyasari, C., & Ola, R. (2023). Analisis Yuridis Pengawasan Otoritas Jasa Keuangan Atas Restrukturisasi Pinjaman Di Kota Batam (Studi Penelitian Di Bpr Dana Fanindo Kota Batam). *Jurnal Politik Hukum*, 1(1), 13-25.

Fitriana, R. E., Fadlan, F., & Prasetyasari, C. (2023). Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perkara Tindak Pidana Melalui Keadilan Restoratif (Studi Penelitian Di Kejaksaan

Negeri Batam). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 9249-9265.

Biyanto, B., Fadlan, F., & Prasetiasari, C. (2023). Management of plastic waste as industrial raw material in the perspective of protecting the environment the environment. *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies*, 1(2), 161-168.

Suharto, E. R. P., Prasetiasari, C., & Fadjriani, L. (2020). Analisis Yuridis Perjanjian Pisah Harta Yang Dibuat Setelah Perkawinan (Studi Penelitian Kantor Pejabat Pembuat Akta Tanah Arif Rahman Hakim Sh, M. Kn. Di Kota Batam). *Zona Hukum: Jurnal Hukum*, 14(3), 12-24.

Pardede, K., Washialiati, L., & Sari, C. P. (2020). Kepabeanaan Dan Cukai (Studi Penelitian Di Pangkalan Sarana Bea Dan Cukai Tanjung Balai Karimun). *Zona Hukum: Jurnal Hukum*, 14(3), 25-40.

Wakhidah, M. N., & Prasetiasari, C. (2020). Analisis Yuridis Terhadap Perkara Pembunuhan Yang Disertai Dengan Tindak Pidana Lainnya (Studi Penelitian Di Pengadilan Negeri Batam). *Zona Keadilan: Program*

Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam, 10(1), 16-30.

Utami, H. P., Rumengan, J., Prasetiasari, C., & Idham, I. (2020). Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Anak Didik Pemasarakatan Untuk Mendapatkan Pembinaan (Studi Penelitian Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas Ii Batam). *Zona Hukum: Jurnal Hukum, 14(2), 56-87.*

Rizal, Y., Fadlan, F., Prasetiasari, C., & Kurniawan, H. (2023). Law enforcement of agricultural commodity circulation in the perspective of state revenue. *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies, 1(2), 151-160.*

Hamdhani, F., Fadlan, F., Prasetiasari, C., & Erniyanti, E. (2023). Juridical analysis of entry and exit points for animal and plant quarantine carrier media. *Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies, 1(2), 169-177.*

Tampubolon, S. M. T., Siadari, L. P. P., & Prasetiasari, C. (2022). Analisis Yuridis Eksekusi Jaminan Fidusia Untuk Perlindungan Para Pihak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Tinggi Pekanbaru Perkara No. 36/PDT/2022/PT PBR Jo No. 242/Pdt. G/2021/PN. Btm). *Ensiklopedia of Journal, 5(3), 140-151.*

PRASETIASARI, C.
ANALISIS YURIDIS

EKSEKUSI JAMINAN FIDUSIA UNTUK PERLINDUNGAN PARA PIHAK (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN TINGGI PEKANBARU PERKARA No. 36/PDT/2022/PT PBR jo No. 242/Pdt. G/2021/PN. Btm) SAHAT MARULI TUA TAMPUBOLON, LAGAT PAROHA PATAR SIADARI.

Rizki, E. F., Fadjriani, L., Prasetyasari, C., & Idham, I. (2020). ANALISIS YURIDIS PENANGKAPAN TERSANGKA TINDAK PIDANA NARKOTIKA PADA TINGKAT PENYIDIKAN (STUDI PENELITIAN DI POLRES INHIL KOTA TEMBILAHAN). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam, 10(3), 92-109.*

Istiyanto, R., Idham, I., & Prasetyasari, C. (2020). ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DI BIDANG JASA PENGAMANAN (STUDI PENELITIAN PT. PUTRA TIDAR PERKASA DI BATAM). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam, 10(2), 18-34.*

- Prasetiasari, C., Jihad, K., Pasaribu, J., Kurniawan, H., & Fatmala, O. (2024). MEMBANGUN DESA KAMPUNG TUA UNTUK MASYARAKAT MELALUI KEGIATAN PENGABDIAN MASYARAKAT OLEH MAHASISWA. *Jurnal Pendekar Nusantara*, 2(1).
- Permata, D. A., Fadjriani, L., Prasetiasari, C., & Idham, I. (2020). Analisis Yuridis Penegakan Hukum Terhadap Anak Sebagai Pelaku Pencabulan (Studi Penelitian Di Polresta Bareleng Kota Batam). *Zona Hukum: Jurnal Hukum*, 14(2), 88-112.
- Sianipar, E. M. T., Wasliyati, L., & Prasetiasari, C. (2024). ANALISIS YURIDIS ATAS TINDAK PIDANA PERSETUBUHAN ANAK DIBAWAH UMUR UNTUK MEWUJUDKAN PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA KORBAN. *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 14(1).
- Ali, I. N., & Prasetiasari, C. (2024). ANALISIS YURIDIS TINDAK PIDANA PENCURIAN PELAKU ANAK DI BAWAH UMUR UNTUK MEWUJUDKAN EFEK JERA (STUDI PENELITIAN POLRESTA BARELANG). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 14(1).
- Havit, M. F., & Prasetiasari, C. (2024). ANALISIS YURIDIS TINDAK PIDANA PENIPUAN ATAS PEMBELIAN SESUATU BARANG SECARA ONLINE UNTUK MELINDUNGI KEPENTINGAN KONSUMEN (STUDI PENELITIAN DI POLDA KEPRI). *Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam*, 14(1).
- Prasetiasari, C., Suwalla, N., Siagian, A., Zaiana, A. F., & Lubis, J. A. (2024). PENYULUHAN KESADARAN HUKUM SEJAK USIA DINI DI PANTI ASUHAN ISTANA YATIM AL-JUFRI. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 5(1), 198-201.
- Rivadiani, R., Prasetiasari, C., & Nurkhotijah, S. (2022). ANALISIS YURIDIS STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH PADA MASA PANDEMI COVID-19 UNTUK MEWUJUDKAN KETAHANAN EKONOMI KERAKYATAN (STUDI PENELITIAN DI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA BATAM). *PETITA*, 4(2)

, 356-366.
Pratama, R., Fadlan, F., & Prasetiasari, C. (2022). ANALISIS YURIDIS PEMIDANAAN ATAS PELAKU PENADAH BARANG HASIL PENCURIAN SEPEDA MOTOR UNTUK MEWUJUDKAN KETERTIBAN HUKUM. *Ensiklopedia of Journal*, 5(3), 100-105.

Lubis, G. P., Prasetyasari, C., & Nurkhotijah, S. (2022). ANALISIS YURIDIS PERANAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA BATAM DALAM MEWUJUDKAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENUMPANG ANGKUTAN UMUM (STUDI PENELITIAN DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA BATAM). *Ensiklopedia of Journal*, 5(3), 1-6.

Putra, F. Y., Waslihati, L., & Prasetiasari, C. (2022). ANALISIS YURIDIS PERAN HAKIM MEDIATOR DALAM MEDIASI PERCERAIAN UNTUK MEWUJUDKAN KEPASTIAN HUKUM (STUDI PENELITIAN DI PENGADILAN AGAMA KELAS 1-A BATAM). *Ensiklopedia of Journal*, 5(3), 53-61.

PRASETIASARI, C.
ANALISIS YURIDIS EKSEKUSI JAMINAN FIDUSIA UNTUK PERLINDUNGAN PARA PIHAK (STUDI KASUS PUTUSAN

PENGADILAN
TINGGI PEKANBARU
PERKARA No.
36/PDT/2022/PT PBR
jo No. 242/Pdt.
G/2021/PN. Btm)
SAHAT MARULI TUA
TAMPUBOLON,
LAGAT PAROHA
PATAR SIADARI.