

### **BAB III**

#### **PEMBAHASAN**

##### **A. Penerapan Asas Keseimbangan Dalam PKWT Di Dalam Perusahaan Air Kemasan PT. TSBA**

Perjanjian kerja merupakan elemen penting dalam hubungan ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja. Salah satu jenis perjanjian kerja yang umum digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam konteks ini, pelaksanaan asas keseimbangan menjadi krusial untuk memastikan keadilan bagi kedua belah pihak. Studi kasus pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor XXX di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Z memberikan gambaran nyata tentang bagaimana asas keseimbangan diterapkan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Asas keseimbangan dalam PKWT mencerminkan prinsip keadilan yang harus dijunjung tinggi dalam hubungan kerja. Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT.TSBA, implementasi asas ini dapat dilihat dari beberapa aspek perjanjian. Pertama, dalam hal penentuan jangka waktu kontrak, perusahaan harus memperhatikan batasan maksimum yang ditetapkan oleh undang-undang, yaitu 5 tahun termasuk perpanjangan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, ketentuan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak harus dirumuskan secara jelas dan proporsional, mencakup aspek-aspek seperti upah, jam kerja, tunjangan, dan fasilitas kerja.

Lebih lanjut, pelaksanaan asas keseimbangan juga tercermin dalam klausul-klausul perjanjian yang berkaitan dengan perlindungan pekerja. Ini meliputi jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak cuti yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penting untuk dicatat bahwa meskipun status pekerja adalah PKWT, mereka tetap berhak atas perlindungan dan hak-hak dasar yang sama dengan pekerja tetap, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terdapat beberapa hal yang menunjukkan pelaksanaan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan air minum dalam kemasan PT.TSBA:

### 1) Hak dan Kewajiban Karyawan

Hak dan kewajiban karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam beberapa pasal Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan lengkap pasal per pasalnya:

- a. **Pasal 56: Ayat (1):** Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. **Ayat (2):** Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor " No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**", kontrak kerja tersebut dibuat untuk waktu tertentu, yaitu selama 3 (tiga) bulan, terhitung mulai dari 8 September 2022 hingga 8 November 2022.

Berdasarkan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Oleh karena itu, **kontrak kerja Irvan Nor No. 017/SPK-K/BST/IX/2022 telah sesuai dengan ketentuan Pasal 56 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan.**

Penjelasan Lebih Lanjut:

**Pasal 56 Ayat (2)** UU Ketenagakerjaan mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yang didasarkan atas:

- Jangka waktu: Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu, seperti 1 tahun, 2 tahun, atau 3 tahun.
- Selesainya suatu pekerjaan tertentu: Perjanjian kerja dibuat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

Dalam **kontrak kerja Irvan Nor No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu, yaitu selama 2 (dua) tahun. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 56 Ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan.

- b. Pasal 57: Ayat (1):** Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ayat (2): Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor**" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022, kontrak kerja tersebut telah dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kontrak kerja tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 57 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Tujuan dari ketentuan ini adalah untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja tercantum secara jelas dan mudah dipahami. Kontrak kerja Irvan Nor memenuhi kedua persyaratan tersebut, yaitu dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Sementara itu, Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing tidak berlaku dalam kasus ini, karena kontrak kerja Irvan Nor tidak dibuat dalam bahasa asing.

- c. Pasal 58:** Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Berdasarkan dokumen dan wawancara terhadap yang bersangkutan "**Kontrak Kerja Irvan Nor** " No. 017/SPK-K/BST/IX/2022, tidak ditemukan informasi yang jelas mengenai adanya masa percobaan kerja. Akibatnya, sulit untuk memastikan apakah kontrak kerja tersebut telah

sepenuhnya mematuhi ketentuan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini secara tegas mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diperbolehkan mencantumkan syarat adanya masa percobaan kerja. Tujuan utama dari ketentuan ini adalah untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan dan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Tanpa informasi yang eksplisit mengenai ada tidaknya masa percobaan dalam kontrak tersebut, kesesuaiannya dengan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan tidak dapat dipastikan secara konklusif.

- d. Pasal 59: Ayat (1): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Ayat (2): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ayat (3): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Ayat (4): Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 5 (lima) tahun. Ayat (5): Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Ayat (6): Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor**" No. **017/SPK-K/BST/IX/2022**, Irvan Noor dikontrak sebagai Staff Produksi untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan, mulai dari 8 September 2022 hingga 8 November 2022. Namun, posisi Staff Produksi ini tidak termasuk dalam kategori pekerjaan yang dapat dikontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Ayat (1) UU Cipta Kerja. Alasannya adalah karena pekerjaan Staff Produksi umumnya bersifat tetap dan berkelanjutan, tidak termasuk dalam jenis pekerjaan yang sekali selesai, bersifat sementara, musiman, terkait dengan produk baru, atau pekerjaan yang tidak tetap. Dengan demikian, kontrak kerja Irvan Noor.pdf No. 017/SPK-K/BST/IX/2022 dapat dianggap tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU Cipta Kerja, karena seharusnya pekerjaan dengan sifat seperti ini tidak dikategorikan sebagai PKWT.

- e. Pasal 61: Ayat (1): Perjanjian kerja berakhir apabila: a. pekerja meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Ayat (2): Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor** " No. **017/SPK-K/BST/IX/2022**, kontrak kerja tersebut dibuat untuk jangka waktu tertentu (3 bulan), yaitu dari tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022.

Oleh karena itu, kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja, yang mengatur bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

## 2) Masa Kontrak dan Terminasi

Masa kontrak kerja yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan menunjukkan adanya keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan. Masa kontrak yang singkat memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan bagi karyawan untuk mencoba pekerjaan baru.

Kontrak Kerja mengandung beberapa poin penting yang perlu diuraikan lebih lanjut:

### a. Pentingnya Keseimbangan Masa Kontrak

Kalimat ini menekankan pentingnya keseimbangan masa kontrak antara kepentingan perusahaan dan karyawan. Keseimbangan ini penting untuk memastikan bahwa kedua belah pihak mendapatkan manfaat dari hubungan kerja.

### b. Masa Kontrak 3 (tiga) Bulan

Masa kontrak 3 (tiga) bulan yang ditentukan dalam kalimat ini merupakan masa kontrak yang relatif singkat. Masa kontrak ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan, seperti:

**Tabel 1 Manfaat Masa Kontrak 3 (tiga) Bulan**

<b>Bagi perusahaan</b>	<b>Bagi karyawan</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara lebih akurat sebelum memutuskan untuk melanjutkan kontrak.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencoba pekerjaan baru sebelum memutuskan untuk berkomitmen jangka panjang.</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis dengan lebih mudah.</li> <li>• Meminimalisir risiko kewajiban keuangan yang terkait dengan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memungkinkan karyawan untuk lebih mudah berpindah ke perusahaan lain jika tidak puas dengan pekerjaannya.</li> <li>• Meminimalisir risiko terjebak dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan bakat mereka.</li> </ul>
--	---

#### c. Dampak Masa Kontrak Singkat

Masa kontrak yang singkat dapat memiliki dampak positif dan negatif bagi perusahaan dan karyawan. Dampak positifnya dapat diuraikan di atas. Dampak negatifnya, antara lain:

**Tabel 2 Dampak Masa Kontrak Singkat**

<b>Bagi perusahaan</b>	<b>Bagi karyawan</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berbakat.</li> <li>• Biaya pelatihan yang lebih tinggi karena harus sering melatih karyawan baru.</li> <li>• Penurunan produktivitas karena karyawan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaan baru.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan.</li> <li>• Kesulitan dalam mendapatkan pinjaman atau kredit karena masa kerja yang singkat.</li> <li>• Stres dan kecemasan yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan.</li> </ul>

#### d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Masa Kontrak

Masa kontrak dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti:

- Jenis pekerjaan: Pekerjaan dengan tingkat keahlian yang tinggi dan tingkat turnover yang tinggi umumnya memiliki masa kontrak yang lebih singkat.
- Kebutuhan bisnis: Perusahaan yang mengalami perubahan kebutuhan bisnis yang cepat mungkin perlu menggunakan kontrak kerja yang lebih singkat.
- Kondisi ekonomi: Pada masa ekonomi yang sulit, perusahaan mungkin lebih memilih untuk menggunakan kontrak kerja yang lebih singkat untuk mengurangi risiko keuangan.
- Peraturan perundang-undangan: Beberapa negara atau wilayah memiliki peraturan perundang-undangan yang membatasi masa kontrak kerja.

Masa kontrak yang singkat dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan, tetapi juga memiliki beberapa risiko. Keputusan tentang masa kontrak yang tepat harus dibuat dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan.

### **3) Pemutusan Hubungan Kerja**

Kontrak Kerja tersebut menjelaskan bahwa hubungan kerja dapat diputuskan secara sepihak oleh perusahaan apabila terdapat beberapa alasan, seperti pelanggaran pasal 2 Surat Perjanjian Kerja, tidak dapat menjalankan tugas dan target kerja, terlibat dalam tindak pidana, dan kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan lagi untuk mempekerjakan karyawan. Alasan-alasan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat sewenang-wenang dalam memutuskan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

- (1) **Pasal 61 UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang berakhirnya hubungan kerja. Untuk PKWT, hubungan kerja berakhir apabila: a. Jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu c. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor " No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**", kontrak kerja tersebut dibuat untuk jangka waktu tertentu (3 bulan), yaitu dari tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022. Oleh karena itu, kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja, yang mengatur bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

- (2) **Pasal 61A UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berakhir karena jangka waktu PKWT telah berakhir. Besaran kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**", Irvan Noor dipekerjakan sebagai Staff Produksi dengan masa kerja selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022. Penting untuk dicatat bahwa kontrak kerja tersebut tidak memuat informasi mengenai uang kompensasi yang akan diberikan kepada Irvan Noor saat berakhirnya hubungan kerja. Akibatnya, tidak dapat dipastikan apakah kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 61A UU Cipta Kerja. Ketiadaan informasi mengenai kompensasi ini menimbulkan pertanyaan tentang kesesuaian kontrak dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya terkait hak-hak pekerja saat berakhirnya masa kontrak.

- (3) **Pasal 156 UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, perlu dicatat bahwa ketentuan ini lebih banyak berlaku untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor**" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022, Irvan Noor dipekerjakan sebagai Staff Produksi dengan masa kerja selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022. Kontrak kerja tersebut merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Meskipun Pasal 156 UU Cipta Kerja mengatur tentang hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, perlu diperhatikan bahwa ketentuan ini lebih banyak berlaku untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam kontrak kerja Irvan Noor, mengingat masa kerja yang tercantum dalam kontrak kerjanya bersifat sementara, maka hak-hak yang tercantum dalam Pasal 156 UU Cipta Kerja tidak sepenuhnya berlaku untuk situasinya.

- (4) **Pasal 157 UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor**" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022, Irvan Noor dipekerjakan sebagai Staff Produksi dengan masa kerja selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022. Kontrak kerja ini merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 157 UU Cipta Kerja mengatur tentang komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Komponen upah yang dimaksud meliputi upah pokok, tunjangan tetap, upah lembur, komisi, bonus, serta fasilitas yang diberikan kepada pekerja/buruh dan dinilai dengan uang,

seperti uang makan, uang transport, uang perumahan, dan sebagainya. Namun, perlu dicatat bahwa dokumen "Kontrak Kerja Irvan Nor" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022 tidak menyebutkan secara spesifik komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan hak-hak pekerja/buruh. Akibatnya, tidak dapat dipastikan apakah kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 157 UU Cipta Kerja. Ketiadaan informasi spesifik mengenai komponen upah ini menimbulkan pertanyaan tentang kesesuaian kontrak dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya terkait perhitungan hak-hak finansial pekerja.

- (5) **Pasal 158 UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.

**Kontrak Kerja Irvan Nor No. 017/SPK-K/BST/IX/2022** merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 158 UU Cipta Kerja mengatur tentang PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Dalam konteks ini, kesalahan berat didefinisikan sebagai perbuatan yang dilakukan pekerja/buruh dengan sengaja dan berulang kali yang merugikan perusahaan. Namun, perlu dicatat bahwa dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor**" No. **017/SPK-K/BST/IX/2022** tidak menyebutkan secara spesifik jenis kesalahan berat yang dapat menyebabkan PHK. Akibatnya, tidak dapat dipastikan apakah kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 158 UU Cipta Kerja. Ketiadaan informasi spesifik mengenai jenis kesalahan berat ini menimbulkan ketidakjelasan dalam hal dasar-dasar pemutusan hubungan kerja, yang dapat berpotensi menimbulkan masalah interpretasi di kemudian hari.

#### 4) **Upah dan Tunjangan**

Kontrak Kerja tersebut menjelaskan bahwa karyawan berhak atas upah dan tunjangan makan. Hal ini menunjukkan adanya keseimbangan antara hak karyawan untuk mendapatkan penghasilan dan kewajiban perusahaan untuk memberikan upah yang layak.

Upah dan tunjangan kerja karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

**(1) Pasal 88 UU Cipta Kerja:**

Mengatur tentang hak setiap pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk mewujudkan hak penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan Pasal 88 UU Cipta Kerja dan perbandingan gaji Irvan Nor dengan UMR Kota Samarinda, gaji Irvan Nor dalam kontrak kerja tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum. Gaji yang tercantum dalam kontrak kerja **tidak memenuhi** penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanatkan dalam UU Cipta Kerja.

**(2) Pasal 88C UU Cipta Kerja:**

Menetapkan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Upah minimum kabupaten/kota dapat ditetapkan oleh Gubernur jika memenuhi syarat tertentu.

kontrak kerja Irvan Nor dengan PT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya terkait Pasal 88C. Dalam kontrak kerja tersebut, gaji yang ditetapkan sebesar Rp. 2.500.000 per bulan berada di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda yang ditetapkan sebesar Rp. 3.201.396. Hal ini jelas melanggar ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur sesuai dengan amanat UU Cipta Kerja.

UU Cipta Kerja menegaskan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi, dan dalam hal ini, upah minimum

kota/kabupaten juga telah ditetapkan untuk Kota Samarinda. Perusahaan wajib mematuhi ketentuan upah minimum ini sebagai standar terendah dalam pemberian upah kepada pekerja. Dengan menetapkan gaji di bawah UMK Samarinda, PT tersebut telah melanggar ketentuan hukum yang berlaku dan dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada. Penting bagi perusahaan untuk segera menyesuaikan gaji Irvan Nor dan karyawan lainnya yang mungkin berada dalam situasi serupa agar memenuhi standar upah minimum yang telah ditetapkan, demi menjamin perlindungan hak-hak pekerja dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

**(3) Pasal 88D UU Cipta Kerja:**

Mengatur bahwa upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

kontrak kerja Irvan Nor dengan nomor 017/SPK-K/BST/IX/2022 sebagai Staff Produksi di PT tersebut dengan gaji perbulan Rp. 2.500.000 tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88D.

Pasal 88D UU Cipta Kerja mengatur bahwa upah minimum dihitung dengan menggunakan formula yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Dalam konteks ini, UMR Kota Samarinda sebesar Rp 3.201.396 merupakan hasil perhitungan berdasarkan formula tersebut dan telah ditetapkan sebagai standar upah minimum yang berlaku di wilayah tersebut. Dengan demikian, gaji yang ditetapkan dalam kontrak kerja Irvan Nor sebesar Rp. 2.500.000 berada di bawah UMR Kota Samarinda dan tidak memenuhi ketentuan upah minimum yang diatur dalam UU Cipta Kerja.

Ketidaksesuaian ini berpotensi melanggar hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak

sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja. Perusahaan seharusnya menyesuaikan upah karyawannya minimal sesuai dengan UMR yang berlaku di wilayah tersebut.

**(4) Pasal 88E UU Cipta Kerja:**

Menyatakan bahwa upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

Kontrak kerja Irvan Nor dengan nomor 017/SPK-K/BST/IX/2022 sebagai Staff Produksi di PT tersebut dengan gaji perbulan Rp. 2.500.000 tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88E.

Pasal 88E UU Cipta Kerja menyatakan bahwa upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Dalam kasus ini, UMR Kota Samarinda sebesar Rp 3.201.396, sedangkan gaji yang ditawarkan kepada Irvan Nor hanya Rp 2.500.000 per bulan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa gaji yang ditetapkan dalam kontrak kerja tersebut berada di bawah upah minimum yang berlaku di Kota Samarinda.

**(5) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:**

Sebagai peraturan pelaksana UU Cipta Kerja, PP ini mengatur lebih rinci tentang PKWT, termasuk hak-hak pekerja PKWT terkait upah dan tunjangan.

Kontrak kerja Irvan Nor dengan nomor 017/SPK-K/BST/IX/2022 sebagai Staff Produksi di PT tersebut dengan gaji perbulan Rp. 2.500.000 tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya.

Menurut UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang memenuhi

penghidupan yang layak. Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah, dalam hal ini UMR Kota Samarinda sebesar Rp 3.201.396, merupakan standar minimum yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Gaji yang ditawarkan kepada Irvan Nor sebesar Rp. 2.500.000 berada di bawah UMR Kota Samarinda, sehingga tidak memenuhi ketentuan upah minimum yang berlaku.

Pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum ini dapat mengakibatkan sanksi bagi perusahaan, mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha. Selain itu, pekerja berhak menuntut kekurangan upah yang seharusnya diterima sesuai dengan UMR yang berlaku.

#### **5) Jam kerja dan lembur**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai jam kerja dan lembur untuk karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) diatur dalam beberapa pasal. Berikut penjelasan lengkapnya:

##### **(1) Pasal 77:**

- Mengatur tentang waktu kerja.
- Ayat (1): Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- Ayat (2): Waktu kerja meliputi: a. 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu; atau b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
- Ayat (3): Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- Ayat (4): Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022"**, terdapat informasi terkait waktu kerja Irvan Nor. Dalam kontrak tersebut disebutkan bahwa waktu kerja Irvan Nor adalah 7 (tujuh) jam sehari atau 40 (empat puluh delapan) jam seminggu, dengan hak istirahat mingguan selama 1 (satu) hari dalam seminggu.

Berdasarkan informasi yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja Irvan Nor terkait waktu kerja telah sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja Pasal 77 ayat (2)a. Pasal tersebut mengatur waktu kerja yaitu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu. Dengan demikian, ketentuan waktu kerja dalam kontrak Irvan Nor telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

(2) Pasal 78:

- Mengatur tentang waktu kerja lembur.
- Ayat (1): Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- Ayat (2): Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- Ayat (3): Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- Ayat (4): Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022"**, tidak terdapat informasi eksplisit terkait waktu kerja lembur Irvan Nor. Kontrak kerja tersebut hanya mencantumkan bahwa Irvan Nor bersedia bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan apabila diperlukan oleh perusahaan. Namun, tidak ada rincian lebih lanjut mengenai batasan waktu lembur atau kompensasi yang akan diberikan untuk kerja lembur tersebut.

Dengan informasi yang tersedia, tidak dapat ditentukan apakah kontrak kerja Irvan Nor terkait waktu kerja lembur telah sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja Pasal 78. Pasal tersebut mengatur tentang batas maksimum waktu kerja lembur dan kewajiban pembayaran upah lembur, namun karena tidak adanya detail spesifik dalam kontrak mengenai hal ini, sulit untuk menilai kesesuaiannya dengan undang-undang.

## **6) Istirahat dan cuti**

### **(3) Pasal 79:**

- Menetapkan mengenai periode rehat dan liburan.
- Ayat (1): Pemilik usaha berkewajiban menyediakan: a. jeda istirahat; dan b. cuti.
- Ayat (2): Jeda istirahat sebagaimana dimaksud dalam paragraf (1) poin a wajib diberikan kepada karyawan/pekerja setidaknya mencakup: a. rehat di antara jam operasional, minimal tiga puluh menit se usai bekerja selama 4 (empat) jam berturut-turut, dan durasi rehat tersebut tidak terhitung sebagai jam kerja; dan b. rehat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari operasional dalam 1 (satu) minggu.
- Ayat (3): Cuti sebagaimana dimaksud dalam paragraf (1) poin b yang wajib diberikan kepada karyawan/pekerja, yakni cuti per tahun, setidaknya 12 (dua belas) hari operasional setelah

karyawan/pekerja bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan tanpa jeda.

- Ayat (4): Implementasi cuti per tahun sebagaimana dimaksud dalam paragraf (3) diatur dalam kontrak kerja, regulasi perusahaan, atau perjanjian kerja kolektif.
- Ayat (5): Ketentuan lebih rinci mengenai jeda istirahat dan liburan sebagaimana dimaksud dalam paragraf (2) dan paragraf (3) diatur dalam Regulasi Pemerintah.

**"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022"**, terdapat informasi terkait waktu istirahat dan cuti Irvan Nor. Dalam kontrak tersebut disebutkan bahwa Irvan Nor memperoleh waktu istirahat 1 (satu) hari dalam seminggu. Namun, tidak terdapat informasi eksplisit mengenai cuti dalam kontrak kerja tersebut. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan terkait hak cuti yang dimiliki oleh Irvan Nor selama masa kontraknya.

Dengan informasi yang tersedia, tidak dapat ditentukan apakah kontrak kerja Irvan Nor terkait waktu istirahat dan cuti telah sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja Pasal 79. Meskipun waktu istirahat mingguan telah disebutkan, ketiadaan informasi mengenai cuti, terutama cuti tahunan yang diatur dalam undang-undang, membuat sulit untuk menilai kesesuaian kontrak ini dengan peraturan yang berlaku

## 7) Jaminan sosial

Jaminan sosial untuk karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

- (1) **Pasal 99:** Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan dokumen "kontrak kerja irvan nor No.017/SPK-K/BST/IX/2022", tidak terdapat informasi mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang akan diterima Irvan Nor. Pasal 99 UU Cipta Kerja memang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jenis jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksud dalam UU Cipta Kerja meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Kewajiban untuk mendaftarkan pekerja/buruh ke dalam program jaminan sosial tersebut diatur dalam Pasal 15 ayat (1) UU Cipta Kerja. Pengusaha wajib mendaftarkan pekerja/buruhnya kepada penyelenggara jaminan sosial paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah pekerja/buruh mulai bekerja. Kesimpulannya, berdasarkan informasi yang tersedia, kontrak kerja Irvan Nor tidak sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja terkait jaminan sosial tenaga kerja.

#### **8) Kesehatan dan keselamatan kerja**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) untuk karyawan, termasuk yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

##### **(1) Pasal 86:**

- Ayat (1): Setiap karyawan/pekerja memiliki hak untuk mendapatkan penjaminan atas: a. keamanan dan kesejahteraan dalam pekerjaan; b. etika dan norma kesusilaan; dan c. perlakuan yang menghormati martabat dan harga diri manusia serta prinsip-prinsip keagamaan.
- Ayat (2): Demi menjamin keamanan karyawan/pekerja guna mencapai efisiensi kerja yang maksimal, diimplementasikan langkah-langkah keamanan dan kesejahteraan dalam pekerjaan.
- Ayat (3): Penjaminan sebagaimana disebutkan dalam paragraf (1) dan paragraf (2) dijalankan sesuai dengan ketentuan regulasi dan undang-undang yang berlaku.

**"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022"**, tidak terdapat informasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang akan diberikan kepada Irvan Nor. Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengingat pentingnya aspek K3 dalam hubungan kerja.

Pasal 86 UU Cipta Kerja yang telah disebutkan sebelumnya memang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan K3, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Ini merupakan hak dasar yang seharusnya dimiliki oleh setiap pekerja, termasuk Irvan Nor. Lebih lanjut, pengusaha wajib menyediakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 87 UU Cipta Kerja. Kewajiban ini bertujuan untuk memastikan lingkungan kerja yang kondusif dan aman bagi seluruh pekerja. Selain itu, pengusaha juga wajib melakukan pembinaan dan pelatihan K3 kepada pekerja/buruhnya, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 88 UU Cipta Kerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjaga keselamatan diri dan rekan kerjanya.

Berdasarkan informasi yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja Irvan Nor tidak sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja terkait K3. Ketiadaan klausul mengenai K3 dalam kontrak kerja tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik yang dilakukan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

**(2) Pasal 87:**

- Ayat (1): Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
- Ayat (2): Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022"**, tidak terdapat informasi mengenai penerapan SMK3 di perusahaan tersebut. Pasal 87 UU Cipta Kerja yang Anda sebutkan memang mengatur bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. SMK3 adalah sistem yang dirancang untuk mengelola risiko keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

Penerapan SMK3 membantu perusahaan dalam mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja, meningkatkan produktivitas kerja, serta menjaga citra perusahaan. Berdasarkan informasi yang tersedia, kontrak kerja Irvan Nor tidak sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja terkait penerapan SMK3. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik perusahaan dan regulasi yang berlaku, yang dapat berpotensi menimbulkan risiko bagi keselamatan dan kesehatan pekerja serta kepatuhan hukum perusahaan.

## **9) Penyelesaian perselisihan hubungan kerja**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk untuk karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

(1) Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 151 UU Ketenagakerjaan:

- Ayat (1): Pemilik usaha, pegawai/pekerja, asosiasi pegawai/asosiasi pekerja, dan otoritas pemerintahan wajib berupaya mencegah terjadinya pemutusan ikatan kerja.
- Ayat (2): Apabila pemutusan ikatan kerja tidak dapat dielakkan, intensi dan argumentasi pemutusan ikatan kerja diinformasikan oleh

pemilik usaha kepada pegawai/pekerja dan/atau asosiasi pegawai/asosiasi pekerja.

- Ayat (3): Jika pegawai/pekerja telah dinotifikasi dan menentang pemutusan ikatan kerja, penyelesaian pemutusan ikatan kerja harus dilaksanakan melalui negosiasi dua pihak antara pemilik usaha dengan pegawai/pekerja dan/atau asosiasi pegawai/asosiasi pekerja.
  - Ayat (4): Apabila negosiasi dua pihak tidak menghasilkan konsensus, pemutusan ikatan kerja dilanjutkan melalui tahapan selanjutnya sesuai dengan prosedur resolusi konflik relasi industri.
- (2) Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 152 UU Ketenagakerjaan:
- Menghapus ketentuan bahwa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial diperlukan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pasal 3 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja): Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- (4) Pasal 4 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja):
- Ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui perundingan bipartit.
  - Ayat (2): Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja.
  - Ayat (3): Jika dalam 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal.
- (5) Pasal 5 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja): Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

- (6) Pasal 6-7 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja): Mengatur tentang penawaran penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
- (7) Pasal 8-16 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja): Mengatur tentang prosedur mediasi jika para pihak tidak memilih konsiliasi atau arbitrase.
- (8) Pasal 81 angka 39 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 154A UU Ketenagakerjaan: Mengatur tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK.

Berdasarkan analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. TSBA, dapat diidentifikasi beberapa kategori yang menerapkan asas keseimbangan dan yang tidak menerapkan asas keseimbangan. Tabel berikut ini merangkum temuan tersebut, menunjukkan area-area di mana perusahaan telah menerapkan asas keseimbangan dan area-area yang masih memerlukan perbaikan:

**Tabel 3 Penerapan Asas Keseimbangan dalam PKWT di PT. TSBA**

<b>Kategori</b>	<b>Menerapkan Asas Keseimbangan</b>	<b>Tidak Menerapkan Asas Keseimbangan</b>
Jenis Pekerjaan		(Staff Produksi seharusnya PKWTT)
Masa Kontrak	(3 bulan, memberikan kesempatan evaluasi)	
Upah		(Di bawah UMK Samarinda)
Waktu Kerja	(7 jam sehari, 40 jam seminggu)	
Istirahat Mingguan	(1 hari dalam seminggu)	

Lembur		(Tidak ada informasi spesifik)
Cuti		(Tidak ada informasi)
Jaminan Sosial		(Tidak ada informasi)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)		(Tidak ada informasi)
Penyelesaian Perselisihan		(Tidak ada informasi spesifik)
Pemutusan Hubungan Kerja	(Ada alasan-alasan tertentu)	

Tabel ini menunjukkan bahwa PT. TSBA masih perlu melakukan banyak perbaikan untuk menerapkan asas keseimbangan secara menyeluruh dalam PKWT mereka. Beberapa aspek sudah menerapkan asas keseimbangan, namun masih banyak aspek penting yang belum memenuhi standar atau tidak dijelaskan dalam kontrak kerja.

Berdasarkan analisis di atas, penerapan asas keseimbangan dalam PKWT di PT.TSBA **masih jauh dari ideal**. Meskipun ada beberapa aspek yang sesuai dengan peraturan (seperti waktu kerja dan istirahat mingguan), sebagian besar ketentuan penting tidak terpenuhi atau tidak disebutkan dalam kontrak. Hal ini mencakup ketidaksesuaian upah dengan UMK, kurangnya informasi tentang lembur, cuti, jaminan sosial, K3, dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Selain itu, penggunaan PKWT untuk posisi Staff Produksi yang seharusnya bersifat tetap juga menunjukkan ketidaksesuaian dengan peraturan yang berlaku. PT.TSBA perlu melakukan perbaikan signifikan pada praktik

ketenagakerjaannya untuk memenuhi asas keseimbangan dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Akibat Hukumnya Tidak Terpenuhi Asas Keseimbangan Pkwt Dalam Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT. TSBA**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Namun, ketika PKWT tidak memenuhi asas keseimbangan, hal ini dapat menimbulkan berbagai konsekuensi hukum yang signifikan bagi kedua belah pihak, terutama bagi perusahaan. Asas keseimbangan dalam konteks ini mengacu pada prinsip yang menjamin adanya kesetaraan posisi antara pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan secara tidak adil.<sup>1</sup>

Salah satu akibat hukum yang paling mendasar dari ketidakseimbangan dalam PKWT adalah kemungkinan perubahan status hubungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT yang tidak memenuhi syarat-syarat tertentu, termasuk asas keseimbangan, dapat dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perubahan status ini membawa implikasi yang luas terhadap hak dan kewajiban kedua belah pihak, terutama dalam hal jaminan kerja dan tunjangan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.<sup>2</sup>

Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) nomor XXX di perusahaan air minum dalam kemasan tidak memenuhi asas keseimbangan, hal ini dapat menimbulkan beberapa akibat hukum yang signifikan:

- 1) Ketidakseimbangan dalam perjanjian dapat menyebabkan perjanjian tersebut dianggap cacat hukum. Ini berarti perjanjian tersebut berpotensi dibatalkan atau dinyatakan batal demi hukum oleh pengadilan. Dalam kasus

---

<sup>1</sup> Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2)

<sup>2</sup> Hutabarat, I. M., Anggusti, M., & Tobing, C. N. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu). *Nommensen Journal of Legal Opinion*

seperti ini, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja mungkin akan dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau hubungan kerja tetap.

- 2) Pelanggaran terhadap asas keseimbangan dapat mengakibatkan pihak yang dirugikan, dalam hal ini biasanya pekerja, memiliki hak untuk menuntut kompensasi atau ganti rugi. Pekerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk meminta hak-haknya yang telah dilanggar atau tidak dipenuhi oleh perusahaan.
- 3) Perusahaan yang melanggar asas keseimbangan dalam PKWT dapat menghadapi sanksi administratif dari pemerintah. Sanksi ini bisa berupa teguran, denda, hingga pencabutan izin usaha dalam kasus-kasus yang serius. Hal ini dapat berdampak negatif pada reputasi dan operasional perusahaan.
- 4) ketidakseimbangan dalam PKWT dapat menciptakan ketidakpastian hukum bagi kedua belah pihak. Ini dapat mengganggu hubungan kerja dan produktivitas, serta berpotensi menimbulkan konflik berkelanjutan antara pekerja dan perusahaan.

Penulis akan menjelaskan lebih lanjut tentang beberapa aspek tertentu dari akibat hukum yang dapat timbul jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi asas keseimbangan:

- 1) Pertama, mengenai kemungkinan perubahan status PKWT menjadi PKWTT: Jika pengadilan memutuskan bahwa PKWT cacat hukum karena tidak memenuhi asas keseimbangan, maka status pekerja dapat berubah menjadi pekerja tetap. Ini berarti pekerja berhak atas semua hak dan tunjangan yang biasanya diberikan kepada pekerja tetap, termasuk pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Perusahaan juga tidak dapat dengan mudah mengakhiri hubungan kerja seperti dalam PKWT.
- 2) Kedua, terkait kompensasi dan ganti rugi: Jika pekerja mengajukan gugatan dan menang, perusahaan mungkin harus membayar kompensasi. Ini bisa mencakup pembayaran kekurangan upah jika ternyata upah yang diberikan

selama ini di bawah standar, pembayaran tunjangan yang seharusnya diterima pekerja tetap, atau bahkan kompensasi atas kerugian moral yang dialami pekerja.

- 3) Ketiga, mengenai sanksi administratif: Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, dapat memberikan sanksi bertingkat. Mulai dari peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh proses produksi, hingga pencabutan izin usaha. Sanksi ini tidak hanya berdampak pada operasional perusahaan, tetapi juga dapat mempengaruhi hubungan perusahaan dengan mitra bisnis dan konsumen.
- 4) Keempat, aspek ketidakpastian hukum: Ketidakseimbangan dalam PKWT dapat menyebabkan interpretasi yang berbeda-beda tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak. Ini dapat mengakibatkan sengketa berkepanjangan, yang tidak hanya memakan waktu dan biaya, tetapi juga dapat mengganggu iklim kerja dan produktivitas perusahaan.
- 5) Kelima, dampak pada reputasi perusahaan: Jika kasus ini menjadi publik, reputasi perusahaan dapat terpengaruh negatif. Ini dapat menyebabkan kesulitan dalam merekrut karyawan berkualitas di masa depan, atau bahkan mempengaruhi hubungan dengan pelanggan dan investor yang peduli dengan praktik ketenagakerjaan yang adil.

Untuk memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai akibat hukum dari tidak terpenuhinya asas keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), berikut adalah pembahasan lebih mendalam:

Asas keseimbangan dalam PKWT merupakan prinsip fundamental yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjamin keadilan dalam hubungan kerja. Ketika asas ini tidak terpenuhi, perjanjian kerja berpotensi mengalami cacat hukum yang signifikan. Menurut Iman Soepomo dalam bukunya "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja" (2009)<sup>3</sup>, ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja dapat mengakibatkan eksploitasi terhadap pekerja dan mencederai prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

---

<sup>3</sup> Soepomo, I. (2009). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan: Jakarta.

Lebih lanjut, Asri Wijayanti dalam jurnal "Perjanjian Kerja Sebagai Pencerminan Keadilan dalam Hubungan Industrial" (Jurnal Hukum *Ius Quia Iustum*, 2011)<sup>4</sup> menegaskan bahwa ketidakseimbangan dalam PKWT dapat mengakibatkan perubahan status perjanjian menjadi PKWTT. Hal ini sejalan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus/2010 yang menyatakan bahwa PKWT yang tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undangan demi hukum menjadi PKWTT.

Dari perspektif perlindungan hukum, Adrian Sutedi dalam bukunya "Hukum Perburuhan" (2011)<sup>5</sup> menjelaskan bahwa ketidakseimbangan dalam PKWT dapat memicu intervensi pemerintah melalui pengenaan sanksi administratif. Sanksi ini bertujuan untuk memberikan efek jera kepada perusahaan dan mendorong kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, Aloysius Uwiyono dkk. dalam buku "Asas-Asas Hukum Perburuhan" (2014) menekankan bahwa ketidakseimbangan dalam PKWT dapat membuka peluang bagi pekerja untuk mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Hal ini dapat mengakibatkan perusahaan menghadapi konsekuensi hukum dan finansial yang signifikan.

Dalam konteks perlindungan hak pekerja, Zaeni Asyhadie dalam jurnal "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Konsep, Teori, dan Analisis" (Jurnal Hukum Bisnis, 2019)<sup>6</sup> menyoroti bahwa ketidakseimbangan dalam PKWT dapat mengakibatkan pekerja kehilangan hak-hak normatifnya. Oleh karena itu, pengadilan cenderung berpihak pada pekerja dalam sengketa ketenagakerjaan yang berkaitan dengan ketidakseimbangan perjanjian kerja.

Berdasarkan analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang penulis peroleh, dapat dibahas beberapa akibat hukum jika perjanjian tersebut tidak memenuhi asas keseimbangan:

---

<sup>4</sup> Wijayanti, A. (2011). Perjanjian Kerja Sebagai Pencerminan Keadilan dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 18(2)

<sup>5</sup> Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika: Jakarta.

<sup>6</sup> Asyhadie, Z. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Konsep, Teori, dan Analisis. *Jurnal Hukum Bisnis*, 3(2)

Apabila PKWT tidak memenuhi asas keseimbangan, akibat hukum yang dapat timbul adalah perjanjian tersebut berpotensi dianggap batal demi hukum atau dapat dibatalkan. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa suatu perjanjian harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, termasuk adanya kesesuaian kehendak antara para pihak. Ketidakseimbangan yang signifikan dalam hak dan kewajiban para pihak dapat dianggap sebagai bentuk penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) yang dapat menjadi dasar pembatalan perjanjian.

Lebih lanjut, jika ketidakseimbangan tersebut merugikan pihak pekerja, dalam hal ini pekerja PT. TSBA, maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, perjanjian tersebut dapat dianggap batal demi hukum dan statusnya berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Konsekuensinya, perusahaan wajib memperlakukan pekerja sebagai karyawan tetap dengan segala hak yang melekat padanya, termasuk kompensasi yang sesuai jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Ketidakseimbangan dalam PKWT juga dapat mengakibatkan perusahaan, dalam hal ini PT. TSBA, dikenakan sanksi administratif oleh pemerintah. Sanksi ini dapat berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Selain itu, perusahaan juga dapat menghadapi tuntutan hukum dari pekerja untuk memenuhi hak-haknya yang tidak terpenuhi akibat ketidakseimbangan dalam perjanjian tersebut.

Penulis akan membuatkan tabel untuk memperjelas pembahasan tentang akibat hukum jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi asas keseimbangan. Berikut adalah tabelnya:

**Tabel 4 akibat hukum jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi asas keseimbangan**

No	Aspek	Akibat Hukum
1.	Status Perjanjian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berpotensi batal demi hukum atau dapat dibatalkan</li> <li>• Dapat berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)</li> </ul>
2.	Hak Pekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerja berhak diperlakukan sebagai karyawan tetap</li> <li>• Berhak atas hak-hak sebagai karyawan tetap (termasuk pesangon jika terjadi PHK)</li> </ul>
3.	Kewajiban Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wajib memperlakukan pekerja sebagai karyawan tetap</li> <li>• Wajib memenuhi hak-hak pekerja yang belum terpenuhi</li> </ul>
4.	Sanksi Administratif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teguran</li> <li>• Peringatan tertulis</li> <li>• Pembatasan kegiatan usaha</li> <li>• Pembekuan kegiatan usaha</li> <li>• Pembatalan persetujuan</li> <li>• Pembatalan pendaftaran</li> <li>• Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi</li> <li>• Pencabutan izin</li> </ul>
5.	Risiko Hukum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perusahaan dapat menghadapi tuntutan hukum dari pekerja</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemungkinan gugatan perdata untuk pemenuhan hak pekerja</li> </ul>
--	--	---

Tabel ini merangkum poin-poin utama dari pembahasan sebelumnya, menunjukkan berbagai aspek dan akibat hukum yang mungkin timbul jika PKWT tidak memenuhi asas keseimbangan. Hal ini mencakup dampak terhadap status perjanjian, hak pekerja, kewajiban perusahaan, potensi sanksi administratif, serta risiko hukum yang mungkin dihadapi oleh perusahaan.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan instrumen penting yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Asas keseimbangan dalam PKWT menjadi prinsip fundamental untuk menjamin keadilan dan perlindungan hak-hak kedua belah pihak. Landasan hukum yang mengatur tentang PKWT dan asas keseimbangan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Berikut adalah tabel yang merangkum landasan hukum utama terkait PKWT dan asas keseimbangan:

**Tabel 5 Landasan hukum PKWT**

<b>No</b>	<b>Landasan Hukum</b>	<b>Pasal/Bagian Relevan</b>	<b>Isi Pokok</b>
1.	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	a) Pasal 56-59 b) Pasal 1 angka 15 c) Pasal 52	a) Pasal 59 diubah secara substansial oleh UU Cipta Kerja. Perubahan utama meliputi: Penghapusan batasan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT. Penghapusan batasan waktu maksimum PKWT. Pengaturan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, dan perpanjangan PKWT diatur

			<p>dalam Peraturan Pemerintah.</p> <p>b) Definisi hubungan kerja</p> <p>c) Syarat sah nya perjanjian kerja</p>
2.	Kitab Undang-Undang Hukum Perdata	<p>a) Pasal 1320</p> <p>b) Pasal 1338</p>	<p>a) Syarat sah nya perjanjian</p> <p>b) Asas kebebasan berkontrak dan itikad baik</p>
3.	PP No. 35 Tahun 2021	Keseluruhan	Ketentuan detail pelaksanaan PKWT
4.	Putusan MA No. 501 K/Pdt.Sus/2010	Keseluruhan	Yurisprudensi perubahan PKWT menjadi PKWTT
5.	UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Keseluruhan	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial
6.	Permenaker No. 29 Tahun 2022	Keseluruhan	Perhitungan upah untuk pesangon

Tabel ini memberikan gambaran ringkas namun komprehensif tentang landasan hukum yang mengatur PKWT dan asas keseimbangan dalam hubungan kerja di Indonesia. Setiap peraturan memiliki peran penting dalam memastikan terlaksananya asas keseimbangan dan perlindungan hak-hak para pihak dalam PKWT.

Asas keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan prinsip fundamental yang harus dijunjung tinggi dalam hubungan ketenagakerjaan. Pelaksanaan asas ini tidak hanya menjamin keadilan bagi kedua belah pihak, tetapi juga memiliki implikasi hukum yang signifikan. Ketidapatuhan terhadap asas keseimbangan dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi, mulai dari perubahan status perjanjian menjadi PKWTT, timbulnya kewajiban baru bagi perusahaan, hingga potensi sanksi administratif dan tuntutan hukum.

Landasan hukum yang komprehensif, mulai dari Undang-Undang Ketenagakerjaan hingga peraturan pelaksana dan yurisprudensi, telah menyediakan kerangka yang jelas untuk implementasi asas keseimbangan ini. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun pekerja perlu memahami dan mematuhi ketentuan-ketentuan ini untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan asas keseimbangan dalam PKWT tidak hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga langkah strategis dalam membangun iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan berkeadilan di Indonesia.

Berdasarkan analisis terhadap kontrak kerja Irvan Nor di PT. TSBA, terdapat beberapa aspek yang tidak memenuhi asas keseimbangan atau tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku:

1. Penggunaan PKWT untuk posisi Staff Produksi tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU Cipta Kerja. Posisi ini seharusnya bersifat tetap dan berkelanjutan, bukan pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai PKWT.

Akibat hukum dari penggunaan PKWT untuk posisi Staff Produksi yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perubahan status hubungan kerja: Berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh UU Cipta Kerja, PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) demi hukum menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Ini berarti status Irvan Nor secara hukum berubah menjadi karyawan tetap.
- b. Hak-hak pekerja: Dengan perubahan status menjadi PKWTT, Irvan Nor berhak mendapatkan hak-hak sebagai karyawan tetap, termasuk:
  - Uang pesangon jika terjadi PHK
  - Uang penghargaan masa kerja
  - Uang penggantian hak
  - Hak cuti yang lebih baik
  - Jaminan kerja yang lebih kuat
- c. Sanksi administratif: Perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan PKWT, sebagaimana diatur dalam Pasal 190 UU Ketenagakerjaan, yang dapat berupa:
  - Teguran
  - Peringatan tertulis
  - Pembatasan kegiatan usaha
  - Pembekuan kegiatan usaha
  - Pembatalan persetujuan
  - Pembatalan pendaftaran
  - Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
  - Pencabutan izin
- d. Tuntutan hukum: Pekerja dapat mengajukan tuntutan hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk meminta pengakuan statusnya sebagai karyawan tetap dan hak-hak yang menyertainya.

- e. Kewajiban perusahaan: PT. TSBA wajib menyesuaikan status kepegawaian Irvan Nor menjadi karyawan tetap dan memenuhi semua hak-hak yang seharusnya diterima sebagai karyawan tetap, termasuk penyesuaian upah, tunjangan, dan fasilitas lainnya.
  - f. Perlindungan hukum: Irvan Nor mendapatkan perlindungan hukum yang lebih kuat sebagai karyawan tetap, termasuk perlindungan dari PHK sewenang-wenang.
  - g. Implikasi pada sistem penggajian dan manajemen SDM: PT. TSBA perlu melakukan penyesuaian pada sistem penggajian dan manajemen SDM untuk mengakomodasi perubahan status Irvan Nor menjadi karyawan tetap.
2. Gaji yang ditetapkan sebesar Rp. 2.500.000 per bulan berada di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda yang ditetapkan sebesar Rp. 3.201.396. Hal ini melanggar ketentuan upah minimum yang diatur dalam Pasal 88C UU Cipta Kerja.

Penetapan gaji sebesar Rp. 2.500.000 per bulan untuk Irvan Nor, yang berada di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda sebesar Rp. 3.201.396, memiliki beberapa akibat hukum yang serius bagi PT. TSBA. Pertama, perusahaan telah melanggar ketentuan Pasal 88C UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang kewajiban pemberian upah minimum. Pelanggaran ini dapat mengakibatkan sanksi administratif sesuai dengan Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 81 angka 64 UU Cipta Kerja, yang dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha. Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, perusahaan juga dapat dikenakan denda dan/atau tidak mendapat layanan publik tertentu.

Selain itu, PT. TSBA dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan Pasal 185A UU Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa pengusaha yang

membayar upah lebih rendah dari upah minimum dapat dikenakan sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha. Ketentuan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah tetap memandang serius pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum, meskipun pendekatan sanksinya telah berubah dari pidana menjadi administratif.

Dari sisi hak pekerja, Irvan Nor berhak menuntut kekurangan upah yang seharusnya ia terima. Perusahaan wajib membayar selisih antara upah yang diberikan dengan UMK Samarinda, termasuk untuk periode kerja yang telah lalu. Jika terjadi perselisihan mengenai hal ini, Irvan Nor dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menuntut haknya.

Lebih lanjut, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum ini dapat menjadi dasar bagi Irvan Nor untuk mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pelanggaran, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku. Namun, karena Irvan Nor adalah pekerja PKWT, ia berhak atas kompensasi sesuai Pasal 61A UU Cipta Kerja, yang besarnya dihitung berdasarkan masa kerjanya.

Akhirnya, pelanggaran ini juga dapat berdampak pada reputasi PT. TSBA. Jika menjadi perhatian publik atau otoritas ketenagakerjaan, perusahaan dapat menghadapi scrutiny yang lebih ketat dari pemerintah dan mungkin mengalami kesulitan dalam perekrutan karyawan di masa depan. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT. TSBA untuk segera menyesuaikan upah Irvan Nor dan karyawan lainnya sesuai dengan UMK Samarinda untuk menghindari konsekuensi hukum dan bisnis yang lebih serius.

3. Kontrak kerja tidak mencantumkan informasi mengenai jaminan sosial tenaga kerja, yang merupakan hak pekerja sesuai Pasal 99 UU Cipta Kerja.

Ketiadaan informasi mengenai jaminan sosial tenaga kerja dalam kontrak kerja Irvan Nor di PT. TSBA memiliki beberapa akibat hukum yang signifikan. Pertama, hal ini merupakan pelanggaran terhadap Pasal 99 UU Cipta Kerja yang menegaskan hak setiap pekerja/buruh dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelanggaran ini dapat mengakibatkan sanksi administratif bagi perusahaan sesuai dengan Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang dapat berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011, PT. TSBA wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Kegagalan untuk melakukan ini dapat mengakibatkan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu meliputi pemrosesan izin usaha, izin mendirikan bangunan, bukti kepemilikan hak tanah dan bangunan.

Dari perspektif pekerja, ketiadaan informasi tentang jaminan sosial dalam kontrak kerja dapat menyebabkan Irvan Nor kehilangan hak-hak penting seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Hal ini dapat mengakibatkan kerugian finansial dan sosial yang signifikan bagi Irvan Nor dan keluarganya, terutama jika terjadi risiko-risiko yang seharusnya ditanggung oleh program jaminan sosial.

Selain itu, situasi ini dapat menjadi dasar bagi Irvan Nor untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Ia dapat menuntut agar PT. TSBA memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan dan membayar iuran

jaminan sosial, serta menuntut kompensasi atas kerugian yang mungkin timbul akibat tidak terdaftarnya ia dalam program jaminan sosial.

4. Tidak ada klausul mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam kontrak, yang seharusnya menjadi hak pekerja sesuai Pasal 86 UU Cipta Kerja.

Tidak adanya klausul mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam kontrak kerja dapat menimbulkan beberapa akibat hukum, baik bagi pekerja maupun perusahaan.

Bagi Pekerja:

- Kehilangan hak atas perlindungan K3: Pekerja tidak dapat menuntut perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja karena tidak ada klausul yang mengatur tentang K3 dalam kontrak kerja.
- Kesulitan dalam memperoleh kompensasi: Jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, pekerja akan kesulitan dalam memperoleh kompensasi dari perusahaan karena tidak ada bukti tertulis tentang haknya atas perlindungan K3.

Bagi Perusahaan:

- Melanggar UU Cipta Kerja: Perusahaan dapat dikenakan sanksi hukum karena melanggar Pasal 86 UU Cipta Kerja yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- Kerusakan reputasi: Jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh kelalaian perusahaan dalam menerapkan K3, reputasi perusahaan dapat tercoreng.
- Meningkatnya biaya operasional: Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya yang besar untuk pengobatan, santunan, dan kompensasi bagi pekerja.

5. Kontrak tidak menyebutkan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diwajibkan oleh Pasal 87 UU Cipta Kerja.

Tidak adanya klausul mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam kontrak kerja dapat menimbulkan beberapa akibat hukum, baik bagi pekerja maupun perusahaan.

Bagi Pekerja:

- Kehilangan hak atas perlindungan K3: Pekerja tidak dapat menuntut perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja karena tidak ada klausul yang mengatur tentang SMK3 dalam kontrak kerja.
- Kesulitan dalam memperoleh kompensasi: Jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, pekerja akan kesulitan dalam memperoleh kompensasi dari perusahaan karena tidak ada bukti tertulis tentang haknya atas perlindungan K3 melalui penerapan SMK3 yang memadai.

Bagi Perusahaan:

- Melanggar UU Cipta Kerja: Perusahaan dapat dikenakan sanksi hukum karena melanggar Pasal 87 UU Cipta Kerja yang mewajibkan perusahaan untuk menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- Kerusakan reputasi: Jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh kelalaian perusahaan dalam menerapkan SMK3, reputasi perusahaan dapat tercoreng.
- Meningkatnya biaya operasional: Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya yang besar untuk pengobatan, santunan, dan kompensasi bagi pekerja.