

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

##### I. Pengertian Perjanjian Kerja

###### 1. Pengertian Perjanjian Kerja Secara Umum

Perjanjian kerja adalah rangkaian tindakan yang dilakukan oleh pekerja dan perwakilan perusahaan untuk membentuk hubungan hukum yang saling mengikat. Selain mengikat, perjanjian juga harus mencerminkan rasa patut, wajar, adil, dan seimbang.<sup>25</sup>

Perjanjian ini bisa dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, namun untuk memastikan kepastian hukum dan menghindari potensi sengketa, perjanjian kerja tertulis lebih disarankan. Keberadaan perjanjian ini menjadi dasar hukum yang digunakan oleh kedua pihak dalam hubungan industrial, terutama jika terjadi perselisihan atau konflik dalam pelaksanaan kegiatan kerja di kemudian hari.

Berdasarkan Pasal 54 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang disusun secara tertulis harus memuat beberapa hal, yaitu:

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- Nama, jenis kelamin, usia, dan alamat pekerja;
- Jabatan atau jenis pekerjaan;

---

<sup>25</sup> Nikmah, dkk., (2023). *Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan*. Sumatera Utara. Jurnal Riset Akuntansi. Vol 1 No.3

- Lokasi tempat pekerjaan; dan
- Besaran upah serta cara pembayarannya.

## 2. Pengertian Perjanjian Kerja Menurut Para Ahli

Berikut adalah beberapa definisi perjanjian kerja menurut para ahli:

- a) Prof. Dr. Subekti (Ahli Hukum Perdata) Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara seorang pekerja dan pengusaha di mana pekerja setuju untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima imbalan berupa upah, sesuai dengan syarat-syarat yang telah disepakati bersama.<sup>26</sup> Perjanjian ini bersifat mengikat dan menjadi dasar bagi hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- b) **Soerjono Soekanto** (Ahli Sosiologi Hukum) Perjanjian kerja adalah hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dan pengusaha yang dituangkan dalam suatu kesepakatan yang mengatur tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak, seperti pekerjaan yang harus dilaksanakan dan upah yang akan diterima. Dalam perjanjian kerja, terdapat unsur saling mengikat dan memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Suwarti, Faissal M. (2018). *Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian dalam Kaitannya dalam Perjanjian Kerja*. Ternate. Vol 2 Issue 1.

<sup>27</sup> M Irfan Hafid. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (STUDI Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar)*. Makassar: Vol 21 No 2

## II. Unsur Sah Perjanjian

Secara keseluruhan, unsur-unsur dalam perjanjian kerja membentuk kerangka yang jelas tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Keberadaan unsur-unsur tersebut menjamin adanya kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan dalam hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja, terdapat beberapa unsur penting yang harus ada<sup>28</sup>, yaitu:

- Pekerjaan (Arbeid): Pekerja harus melaksanakan tugas yang diberikan secara langsung dan tidak boleh dialihkan kepada orang lain.
- Perintah (In Diest/Gezag Verhouding): Pekerja bekerja di bawah arahan pemberi kerja, meskipun pekerja memiliki keterampilan tertentu.
- Upah (Loon): Pekerja menerima imbalan atas pekerjaannya, yang bisa berupa uang atau barang.
- Waktu (Tijd): Perjanjian kerja juga mencakup waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan, baik dalam bentuk durasi kontrak maupun waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

---

<sup>28</sup> Ibid

Syarat sah perjanjian diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), khususnya Pasal 1320. Berikut adalah Syarat sah perjanjian beserta dasar hukumnya:<sup>29</sup>

a) Kesepakatan Para Pihak

Para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus sepakat atau memiliki kehendak yang sama. Kesepakatan ini harus bebas dari paksaan, penipuan, atau kesalahan.

Dasar hukum: Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata.

b) Kecakapan Para Pihak

Para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus cakap hukum, yaitu memiliki kapasitas untuk melakukan perbuatan hukum, seperti sudah dewasa atau tidak sedang berada dalam pengampuan. Dasar hukum: Pasal 1320 ayat (2) KUHPerdata.

c) Objek yang Jelas

Objek perjanjian harus jelas, baik dari segi jenisnya maupun kuantitasnya. Objek tersebut juga harus mungkin untuk dilaksanakan dan tidak bertentangan dengan hukum. Dasar hukum: Pasal 1320 ayat (3) KUHPerdata.

d) Sebab yang Halal

Perjanjian tidak boleh didasarkan pada sebab yang tidak sah, seperti tindakan yang melanggar hukum, kesusilaan, atau ketertiban umum.

---

<sup>29</sup> Ujang, Dian. (2021). *STUDI Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 K.U.H.Perdata Dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Res Justitia : Jurnal Ilmu Hukum Vol 1 No.1

Sebab yang halal adalah dasar perjanjian yang sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dasar hukum: Pasal 1320 ayat (4) KUHPerduta.

### **III. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja**

Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja dan perusahaan memiliki posisi sebagai subjek dan objek yang saling terkait. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja dalam suatu perusahaan muncul setelah terjalinnya perjanjian kerja antara keduanya.<sup>30</sup> Hubungan hukum yang terjalin antara keduanya melalui perjanjian akan memengaruhi pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sesuai dengan Pasal 1 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah hubungan yang terbentuk melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian, hubungan industrial yang ada antara pekerja dan perusahaan atau pengusaha akan muncul sebagai hasil dari perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak.

### **IV. Hak dan Kewajiban Para Pihak**

#### **a) Pemberi Kerja (Perusahaan)**

Hak pemberi kerja dalam perjanjian kerja mencakup beberapa aspek penting. Pertama, pemberi kerja berhak mendapatkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Selain itu, pemberi kerja juga memiliki hak untuk menentukan tugas dan tanggung

---

<sup>30</sup> Duwi A. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT)*. Denpasar. Vol 3 No.1.

jawab pekerja, selama hal tersebut masih dalam batasan yang wajar dan sesuai dengan posisi pekerjaan yang diberikan. Pemberi kerja juga berhak untuk mengatur waktu kerja serta kebijakan terkait cuti, dengan tetap memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Semua hak ini bertujuan untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan serta kepatuhan terhadap peraturan yang ada.

Kewajiban pemberi kerja dalam perjanjian kerja mencakup beberapa hal yang sangat penting bagi kesejahteraan pekerja. Pemberi kerja wajib membayar gaji atau upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati, serta sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pemberi kerja wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.<sup>31</sup> Selain itu, pemberi kerja juga berkewajiban menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan memberikan perlindungan terhadap keselamatan serta kesehatan pekerja selama bekerja.

b) Pekerja

Hak pekerja dalam perjanjian kerja mencakup beberapa aspek penting yang mendukung kesejahteraan dan keadilan. Pekerja berhak menerima upah atau gaji yang sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>32</sup> Selain itu, pekerja berhak mendapatkan

---

<sup>31</sup> Pasal 79 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>32</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 TH 2021 Tentang Pengupahan

jaminan sosial dan perlindungan, baik dalam hal kesehatan maupun ketenagakerjaan.<sup>33</sup> Pekerja juga berhak untuk mendapatkan cuti tahunan, cuti sakit, serta waktu istirahat yang memadai, sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Tak kalah penting, pekerja berhak mendapatkan perlakuan secara adil tanpa adanya diskriminasi terkait pekerjaan, gaji, maupun fasilitas yang diberikan. Semua hak ini bertujuan untuk menjaga kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja di tempat kerja.

Kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja mencakup beberapa hal yang harus dipatuhi demi kelancaran operasional perusahaan. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan perjanjian kerja dan instruksi yang diberikan oleh pemberi kerja. Selain itu, pekerja juga harus menjaga disiplin kerja dengan mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja, termasuk aturan mengenai waktu kerja, etika, dan tata tertib perusahaan. Pekerja pun memiliki kewajiban untuk menjaga kerahasiaan perusahaan, serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat merugikan perusahaan jika sampai bocor. Semua kewajiban ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang profesional dan produktif.

## **V. Berakhirnya Perjanjian**

---

<sup>33</sup> Pasal 86 ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja berakhir karena hal tertentu, dan masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja yang terlibat. beberapa kondisi yang menyebabkan perjanjian kerja berakhir yakni karena<sup>34</sup>:

a) Berakhirnya Waktu Perjanjian

Jika perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian tersebut akan berakhir secara otomatis ketika jangka waktu yang telah disepakati berakhir.

b) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau pekerja dengan alasan yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PHK bisa terjadi karena alasan efisiensi, pelanggaran berat, atau kondisi kesehatan pekerja yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan pekerjaan.

c) Pekerja Meninggal Dunia

Apabila pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja otomatis berakhir.

d) Pekerja Mengundurkan Diri

---

<sup>34</sup> Ivena, AK. (2019). *Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja /Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Vol 7 No 2.

Pekerja dapat mengakhiri perjanjian kerja dengan mengajukan pengunduran diri kepada pemberi kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku, seperti memberikan pemberitahuan terlebih dahulu dalam waktu yang disepakati.

## **B. Tinjauan Umum tentang PKWT**

### **I. Pengertian PKWT**

#### **1. Pengertian Secara Umum**

PKWT adalah suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja untuk suatu hubungan kerja yang tidak tetap, yang lebih dikenal dengan perjanjian kerja kontrak. Banyak pengusaha di Indonesia yang tidak mempekerjakan pekerja tetap dan lebih memilih pekerja kontrak.<sup>35</sup> Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Pasal 59 UU Cipta Kerja merupakan sebuah bentuk pengaturan hubungan kerja yang memberikan kejelasan dan ketegasan mengenai durasi waktu kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini, PKWT hanya dapat diterapkan pada jenis pekerjaan yang memenuhi kriteria-kriteria tertentu yang disesuaikan dengan karakteristik dan sifat pekerjaan itu sendiri. Salah satu syarat utama bagi penerapan PKWT adalah pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara. Karena sifatnya yang sementara, pekerjaan ini tidak membutuhkan hubungan kerja yang berkelanjutan atau dalam jangka

---

<sup>35</sup> Lestari, Diah Puji.( 2022). *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5

waktu panjang, sehingga PKWT menjadi pilihan yang tepat untuk mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha selama periode tersebut. PKWT memiliki ketentuan yang mengatur jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan kontrak tersebut, di mana tidak semua jenis pekerjaan dapat menggunakan PKWT.<sup>36</sup>

## 2. Pengertian Menurut Para Ahli

### a) Prof. Payaman Simanjutak

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu yang relatif singkat, dengan durasi maksimal dua tahun.<sup>37</sup>

Perjanjian ini hanya bisa diperpanjang satu kali, dengan durasi perpanjangan tidak boleh melebihi jangka waktu perjanjian awal. Secara keseluruhan, masa perjanjian kerja tidak boleh melebihi tiga tahun.

### b) Imam Soepomo

Menurut Imam Soepomo PKWT adalah perjanjian yang mengikat antara pekerja dan pengusaha untuk menjalankan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang telah disepakati. Perjanjian ini menandakan pentingnya pemahaman yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki oleh kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Dimas Setiaji. (2023). *Perlindungan Hukum Upah Lembur Buruh Berdasarkan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam Perspektif Fiqh Siyarah*. Sumatera Utara.

<sup>37</sup> Nurresti Ardiana. (2024). *Penerapan Sistem Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan (PKWT) di PT. Jasamarga Jogja Solo*. Yogyakarta

<sup>38</sup> Nurresti Ardiana. (2024). *Penerapan Sistem Kontrak dan Kesejahteraan Karyawan*

c) Boone & Kurtz

Menyatakan PKWT ke dalam istilah "karyawan sementara" yang merujuk pada pekerja yang dipekerjakan untuk periode tertentu, baik itu secara paruh waktu atau dalam jangka waktu yang telah ditentukan berdasarkan kontrak. Mereka bisa dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam periode tertentu, seperti untuk proyek khusus, musiman, atau ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan untuk waktu yang terbatas.<sup>39</sup>

#### **H. Para Pihak dalam PKWT**

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terdapat dua pihak yang terlibat, yaitu:

##### **1. Pemberi Kerja**

Pemberi kerja adalah pihak yang mempekerjakan pekerja dan memiliki kewajiban untuk membayar upah serta menyediakan fasilitas sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pemberi kerja bisa berupa individu atau perusahaan yang memiliki kewenangan untuk merekrut pekerja dan menetapkan tugas serta tanggung jawab pekerja.

##### **2. Pekerja**

Pekerja adalah pihak yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dengan perjanjian kerja yang mengikat untuk melakukan pekerjaan tertentu

---

(PKWT) di PT. Jasamarga Jogja Solo. Yogyakarta (Hal 33).

<sup>39</sup> Lailani, Diah. (2019). *Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan*. Media Manajemen Jasa : Jakarta. Hal 45.

dalam jangka waktu tertentu. Pekerja berhak menerima upah, mendapatkan jaminan sosial, serta perlindungan hukum selama masa perjanjian kerja berlangsung. Pekerja harus melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

### **I. Hak dan Kewajiban Para Pihak PKWT**

Secara umum, hak pekerja adalah hak-hak yang secara hukum diberikan kepada individu yang bekerja, bertujuan untuk melindungi kesejahteraan, keselamatan, dan martabat mereka dalam hubungan kerja. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.<sup>40</sup> Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum terdiri dari perlindungan represif dan preventif yang diatur oleh peraturan hukum, dengan tujuan utama untuk melindungi hak asasi manusia tanpa diskriminasi.<sup>41</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek perlindungan yang penting bagi pekerja. Hak-hak yang dimiliki

---

<sup>40</sup> Zubi, dkk. (2021). *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Ilmiah Metadata Vol.3 No.3

<sup>41</sup> Bambang, dkk. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status PKWT ke PKWTT Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya*. Jurnal Sosial Humaniora Sigli : Aceh. Vol 7, No.1.

oleh pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain hak atas upah yang sesuai yang mana pekerja PKWT berhak menerima upah sesuai dengan yang disepakati dalam kontrak kerja, dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di daerah atau sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada. Upah tersebut harus dibayar tepat waktu dan sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan. Kemudian hak atas Cuti baik itu cuti tahunan atau cuti lainnya sesuai dengan peraturan perusahaan atau ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini memastikan pekerja memiliki waktu untuk beristirahat dan menjaga kesejahteraan fisik dan mental. Hak atas jaminan social untuk didaftarkan dalam program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan (termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua) serta BPJS Kesehatan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja terkait risiko sosial dan kesehatan yang mungkin terjadi selama bekerja. Hak atas Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yakni perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja selama masa kontrak PKWT. Pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari bahaya, serta mendapatkan pelatihan atau alat perlindungan diri yang diperlukan untuk pekerjaan yang berisiko. Hak atas Informasi yang Jelas Mengenai Kontrak seperti menerima informasi yang jelas mengenai durasi kontrak, jenis pekerjaan yang akan dilakukan, serta hak dan kewajiban yang

melekat dalam perjanjian tersebut. Hal ini termasuk informasi tentang perpanjangan kontrak dan ketentuan-ketentuan lainnya yang dapat mempengaruhi hubungan kerja. Hal ini penting agar pekerja tidak terjebak dalam ketentuan-ketentuan yang merugikan atau berpotensi mengeksploitasi hak-haknya.<sup>42</sup> Dengan memahami isi perjanjian kerja secara menyeluruh, pekerja dapat memastikan bahwa hak-haknya, seperti gaji, tunjangan, jam kerja, dan jaminan sosial, dilindungi dengan baik. Hak atas Perpanjangan Kontrak yang mana perpanjangan kontrak PKWT hanya dapat dilakukan satu kali dan dengan durasi yang tidak boleh melebihi waktu yang telah ditetapkan dalam kontrak awal (maksimal tiga tahun). Hak ini memberikan kepastian bagi pekerja terkait masa depan pekerjaan mereka. Hak atas Keadilan dalam Perlakuan seperti diperlakukan secara adil dan setara dengan pekerja tetap dalam hal kondisi kerja yang sama, kecuali dalam hal status pekerjaan dan durasi kontrak. Mereka tidak boleh diperlakukan diskriminatif hanya karena statusnya sebagai pekerja kontrak.

Pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi selama masa kontrak kerja berlangsung. Kewajiban utama pekerja adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang tercantum dalam kontrak kerja, serta mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku. Dalam suatu hubungan kerja, terdapat tiga unsur utama

---

<sup>42</sup> Lidia, dkk. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam*. Riau : Vol 5 No.2

yang menjadi dasar terjalinnya hubungan antara pekerja dan pengusaha yaitu unsur pertama, adanya pekerjaan, kedua adanya upah dan ketiga adanya perintah<sup>43</sup>. Pertama, adanya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja. Pekerjaan ini bisa beragam, tergantung pada jenis dan bidang usaha perusahaan, namun yang jelas, pekerjaan tersebut harus memiliki tujuan yang jelas dan spesifik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, adanya upah atau imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ketiga, adanya perintah yang diberikan oleh pengusaha atau atasan kepada pekerja untuk menjalankan tugas tertentu. Perintah ini harus jelas dan sesuai dengan batasan wewenang, serta tidak boleh melanggar hak atau kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Pekerja juga diharapkan untuk menjaga integritas dan disiplin dalam bekerja, dengan memberikan kinerja yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pengusaha. Selain itu, pekerja PKWT wajib mematuhi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan, guna menghindari risiko kecelakaan atau cedera selama bekerja. Kewajiban lain yang tidak kalah penting adalah menjaga kerahasiaan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan atau perusahaan, serta tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Dengan adanya kewajiban yang diatur secara jelas, PKWT menjadi landasan hukum yang mengatur hubungan kerja yang sehat dan

---

<sup>43</sup> Nurhotia Harahap. (2020). *Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Padang : Vol 6 No.1

berkelanjutan antara pekerja dan pengusaha.<sup>44</sup>

## **J. Berakhirnya PKWT**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir ketika jangka waktu yang telah disepakati antara pemberi kerja dan pekerja habis, atau karena alasan lain yang disepakati kedua belah pihak<sup>45</sup>. Secara otomatis, PKWT akan berakhir ketika waktu yang tercantum dalam perjanjian berakhir, baik berdasarkan tanggal yang telah disepakati atau selesainya pekerjaan yang menjadi objek perjanjian. Namun, PKWT juga bisa berakhir lebih awal jika kedua pihak sepakat untuk mengakhiri kontrak lebih cepat, jika pekerja mengundurkan diri, atau jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pemberi kerja dengan alasan yang sah. Selain itu, PKWT juga berakhir jika pekerja meninggal dunia atau jika pekerja asing kehilangan izin kerjanya. Setelah berakhirnya PKWT, pekerja berhak atas hak-haknya, seperti gaji yang belum dibayar, kompensasi, dan jaminan sosial sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **C. Tinjauan Umum tentang Upah Lembur**

### **I. Pengertian Upah Lembur**

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah disepakati wajib membayar upah lembur sebagai kompensasi atas waktu tambahan yang dihabiskan pekerja.<sup>46</sup> Upah lembur merupakan

---

<sup>44</sup> Khoirul, H. (2024). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Akibat Mengundurkan Diri Sebelum Masa Perjanjian Kerja Berakhir* (Disertasi Doktor, Universitas Wijaya Putra).

<sup>45</sup> Langi, T.E.C.A., Sondakh, J., dan Tinangon, E.N. (2024). Tinjauan Hukum Mengenai Karyawan Yang Mengundurkan Diri Sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Berakhir. *Lex Administratum*, 12 (2).

<sup>46</sup> Mustika. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh*.

upah yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau ketentuan yang berlaku di perusahaan. Dalam hal ini, pekerja yang bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan, misalnya pada hari biasa setelah jam kerja atau pada hari libur, berhak mendapatkan upah lembur sebagai bentuk penghargaan atas waktu ekstra yang telah mereka berikan. Pengaturan mengenai upah lembur diatur lebih lanjut dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021, yang merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja, yang memberikan penjelasan lebih rinci tentang bagaimana penghitungan upah lembur dilakukan.

Pasal 31 PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa upah lembur dihitung berdasarkan tarif upah yang diterima oleh pekerja, yang kemudian dikalikan dengan faktor pengali sesuai dengan ketentuan waktu lembur yang berlaku. Untuk lembur pada hari kerja biasa, pekerja berhak mendapatkan upah lembur berdasarkan perhitungan untuk

- jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam
- dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.<sup>47</sup>

---

Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum : Vol 11 No.2

<sup>47</sup> Pasal 31 PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ayat (1)

Artinya, jika seorang pekerja diminta untuk bekerja lebih dari jam kerja yang telah disepakati pada hari kerja biasa, maka pengusaha wajib membayar pekerja dengan tarif yang lebih tinggi dari upah normalnya.

Selain itu, PP No. 35 Tahun 2021 juga mengatur ketentuan khusus mengenai upah lembur pada hari libur atau cuti bersama. Dalam hal ini, jika pekerja diminta bekerja pada hari libur atau pada saat cuti bersama, pengusaha diwajibkan untuk memberikan upah lembur dengan tarif yang lebih tinggi lagi. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan

- jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam,
- jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam dan
- jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.<sup>48</sup>

Kemudian apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan yaitu

---

<sup>48</sup> Pasal 31 PP No.35 Tahun 2001 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ayat (2).

- jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam.
- jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam dan jam kesepuluh, jam kesebelas.
- jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.<sup>49</sup>

Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan insentif lebih bagi pekerja yang harus mengorbankan waktu mereka pada hari-hari libur, yang umumnya merupakan waktu untuk beristirahat bersama keluarga atau melakukan aktivitas pribadi. Selain besaran pengali yang sudah ditentukan, dalam Pasal 31 juga diatur bahwa jam lembur harus dihitung dengan jelas dan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Perhitungan upah lembur harus memperhatikan jam lembur yang dilakukan oleh pekerja, yang harus didokumentasikan dengan jelas oleh perusahaan. Hal ini bertujuan agar pembayaran upah lembur dapat dilakukan dengan transparan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perhitungan upah kerja lembur berdasarkan Upah Bulanan dilakukan dengan cara menghitung upah sejam, yang mana rumus perhitungannya adalah  $1/173$  kali upah sebulan. Angka 173 ini merujuk pada jumlah jam kerja efektif dalam sebulan, berdasarkan asumsi bahwa dalam sebulan terdapat 30 hari kerja dengan rata-rata 8 jam kerja per hari. Dengan demikian, upah lembur dihitung dengan menggunakan total upah

---

<sup>49</sup> Pasal 31 PP No.35 Tahun 2001 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ayat (3).

bulanan yang meliputi upah pokok dibagi dengan 173, kemudian dikalikan dengan tarif lembur yang berlaku.<sup>50</sup>

### **A. Syarat Upah Lembur**

Syarat upah lembur di Indonesia diatur dalam peraturan perundang-undangan untuk melindungi hak-hak pekerja yang terpaksa bekerja lebih dari jam kerja normal. Lembur merupakan waktu kerja yang dilakukan di luar jam kerja yang telah disepakati antara pekerja dan pemberi kerja, baik dalam perjanjian kerja individu maupun dalam perjanjian kerja bersama. Secara umum, jam kerja normal di Indonesia adalah 7 jam per hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Ketika pekerja dipaksa untuk bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan, pemberi kerja wajib memberikan kompensasi berupa upah lembur sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.<sup>51</sup>

Beberapa syarat dan ketentuan terkait upah lembur yang harus dipatuhi pemberi kerja adalah sebagai berikut:

#### **a) Persetujuan untuk Lembur**

Sebelum melakukan lembur, pemberi kerja harus mendapatkan persetujuan dari pekerja. Artinya, pekerja tidak bisa dipaksa untuk bekerja lembur tanpa kesepakatan terlebih dahulu. Persetujuan ini penting untuk menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban

---

<sup>50</sup> Pasal 32 PP No.35 Tahun 2001 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>51</sup> Risma, Jalaludin. (2024). *Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja di PT.Kinenta dalam Perspektif Ekonomi Syariah*. Purwakarta. Vol 4 No.1

pemberi kerja.<sup>52</sup>

a) **Upah Lembur Berdasarkan Waktu**

Besaran upah lembur dihitung berdasarkan tarif upah per jam pekerja. Jika pekerja melakukan lembur pada hari kerja biasa, biasanya upah lembur dihitung sebesar 1,5 kali upah per jam. Sedangkan untuk lembur pada hari libur atau hari cuti bersama, upah lembur yang diberikan akan lebih tinggi, yaitu 2 kali lipat dari upah per jam normal. Hal ini bertujuan untuk memberikan kompensasi yang adil bagi pekerja yang terpaksa bekerja di luar waktu yang seharusnya.<sup>53</sup>

b) **Batas Maksimal Lembur**

Dalam peraturan ketenagakerjaan, terdapat batasan waktu lembur yang dapat dilakukan oleh pekerja. Pekerja hanya diperbolehkan untuk bekerja lembur maksimal 3 jam dalam satu hari dan tidak lebih dari 14 jam dalam satu minggu.<sup>54</sup> Dengan demikian, pekerja tidak bisa diminta untuk bekerja lembur secara berlebihan, yang dapat mengganggu kesehatan dan kesejahteraan mereka. Pemberi kerja wajib mencatat secara rinci waktu lembur yang dikerjakan oleh pekerja. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa pembayaran upah lembur dilakukan secara tepat dan sesuai dengan jam lembur yang sebenarnya dikerjakan. Pencatatan ini juga memudahkan dalam melakukan audit .

---

<sup>52</sup> Pasal 28 PP No.35 Tahun 2001 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>53</sup> Pasal 29 PP No.35 Tahun 2001 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>54</sup> Pasal 30 PP No.35 Tahun 2001 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## **B. Mekanisme Pembayaran**

Mekanisme pembayaran upah lembur dirancang untuk memastikan bahwa pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sistem ini bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kerja keras dan waktu ekstra yang dikeluarkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan. Penerapan system tersebut memiliki dampak yang nyata dalam kehidupan ekonomi khususnya dalam konteks kerja dan transaksi , serta bagaimana hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam mekanisme pembayaran terdapat beberapa prinsip yang perlu kita perhatikan<sup>55</sup>, yakni:

### **1) Upah Dibayar Sesuai dengan Kesepakatan Waktu**

Prinsip kedua menekankan pentingnya pembayaran yang dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Dalam prakteknya, jika upah dibayar tepat waktu, maka pekerja akan merasa dihargai dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik. Selain itu, majikan juga dapat memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan efisien dan sesuai dengan ekspektasi, tanpa adanya keraguan atau ketidakpastian mengenai pembayaran yang dapat menurunkan semangat kerja.

---

<sup>55</sup> Alan Yati, dkk. (2024). Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 terhadap Implementasi Perhitungan Upah Lembur (Studi PT.Wahana Ottomitra Multiartha). Lampung. Vol 2 No.4.

## **2) Upah Diberikan dengan Ukuran yang Layak dan Wajar**

Pemberian upah harus didasarkan pada ukuran yang layak dan wajar, sesuai dengan jenis pekerjaan, tingkat keterampilan, dan kesepakatan yang telah dibuat. Hal ini mencakup memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan pekerja untuk memenuhi kehidupan dasar, seperti makan, pakaian, dan tempat tinggal serta menekankan pentingnya keadilan sosial, di mana setiap individu harus memperoleh haknya sesuai dengan kontribusinya dalam pekerjaan.

## **3) Perusahaan Menetapkan Upah Sebelum Pekerjaan Dimulai**

Sebelum pekerjaan dilakukan, perusahaan dan pekerja harus terlebih dahulu mencapai kesepakatan mengenai besaran upah yang akan diterima pekerja. Kesepakatan ini harus jelas dan terbuka, sehingga tidak ada kebingungan atau ketidakpuasan di kemudian hari. Menetapkan upah di awal pekerjaan juga akan memberikan kepastian bagi kedua pihak

Secara umum, upah lembur dihitung berdasarkan tarif per jam yang diperoleh pekerja, yang dihitung dengan membagi gaji pokok bulanan dengan jumlah jam kerja dalam sebulan sesuai perhitungan upah lembur menurut Kep. 102/Men/VI/2004 Pasal 11<sup>56</sup>. Perhitungan Upah Lembur Berdasarkan Pasal 8 Kep. 102/Men/VI/2004: Upah lembur dihitung berdasarkan upah bulanan, dan untuk menghitung upah per jam, digunakan rumus  $1/173$  kali

---

<sup>56</sup> Felicia. (2020). *Penetapan Upah Lembur Pada Karyawan Kontrak Dengan STUDI Pada Perusahaan PT.PARAGON SENTRAL BERJAYA di Kota Batam*. Batam.

upah bulanan.<sup>57</sup> Pembayaran upah lembur dilakukan bersamaan dengan pembayaran gaji bulanan, atau sesuai dengan ketentuan yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja.<sup>58</sup> Pembayaran ini harus dilakukan secara tepat waktu, tanpa penundaan, untuk memastikan bahwa hak pekerja atas upah lembur dihormati dan dipenuhi. Jika pemberi kerja tidak membayar upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pekerja berhak mengajukan klaim atau tuntutan kepada instansi yang berwenang. Sebagai bagian dari proses administrasi, pemberi kerja juga diwajibkan untuk mencatat jam lembur dengan jelas dan terperinci, baik secara manual maupun menggunakan sistem absensi elektronik.

Dengan mengikuti mekanisme pembayaran upah lembur yang adil dan transparan, pemberi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menjaga hubungan yang baik dengan pekerja. Selain itu, dengan memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, perusahaan dapat menghindari potensi masalah hukum dan membangun reputasi sebagai pemberi kerja yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

---

<sup>57</sup> Soegiarto,. (2021). Analisis Upah Kerja Lembur pada PT. Arum Raya. *Ekonomia*, 10(1), 116-129.

<sup>58</sup> Alif, (2022). *Penyelesaian Sengketa Hak Upah Lembur Pekerja Outsourcing pada Perusahaan Jasa Telekomunikasi di Jakarta Studi Kasus: PT. Transcosmos Indonesia* (Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).