

KEABSAHAN KLAUSULA PEMOTONGAN UPAH PEKERJA SAKIT DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI PKWT NOMOR 008/PKWT/UDAR/X/2025)

Dimas Rivaldy Ardiansyah¹ dan Ahmad Nailul Author²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
dimas.22110@mhs.unesa.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
ahmadauthor@unesa.ac.id

Abstrak

Employment agreement basically a basis for the birth of the employment relationship between workers and employers. Therefore, its content must not contain clauses that conflict with laws and regulations. In practice, employment agreements containing wage deduction clauses for ill workers are still found, contrary to labor law provisions. This research aims to analyze the validity of wage deduction clauses for ill workers in employment agreements and the legal consequences arising from such agreements under labor law. This research used a normative research method with statute approach, conceptual approach, and case approach, then using prescriptive analysis techniques. The results indicate that the wage deduction clause for ill workers contradicts labor law provisions, broke the fourth objective requirement of Article 1320 of the Civil Law, namely a lawful cause, which requires that contractual provisions must not conflict with laws and regulations, morality, and public order. Consequently, an employment agreement containing a clause contrary to laws and regulations is null and void and deemed never to have existed. Furthermore, if a fixed-term employment agreement contains such an unlawful clause, the judge may convert its status into a permanent employment agreement.

Kata kunci: *Employee Agreement, Salary, Illness, Article 1320*

A. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang memiliki peranan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi sekaligus menjamin kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pada Agustus 2025 jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 154.003.771 orang, meningkat sebanyak 1.896.168 orang dibandingkan dengan Agustus 2024, dengan jumlah penduduk yang bekerja mencapai 146.542.264 orang (Badan Pusat Statistik 2025). Pada hubungan ketenagakerjaan terdapat pihak-pihak yang saling terikat dalam hubungan kerja yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja, dengan memiliki tiga unsur utama yaitu pekerjaan, upah, dan perintah (Abrianto 2024). Ketiga unsur tersebut tercantum dalam sebuah

perbuatan hukum yang dinamakan perjanjian kerja. Seiring berjalannya waktu, meningkatnya jumlah angkatan kerja, dapat menimbulkan beberapa dampak positif dan juga dapat berpotensi munculnya dampak negatif seperti meningkatnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Karena hubungan kerja tidak selamanya berlangsung dengan baik, dengan dibuktikannya munculnya perselisihan-perselisihan hubungan industrial (Yuliana and Author 2026).

Perjanjian kerja merupakan landasan lahirnya hubungan kerja yang terdiri dari dua pihak utama yang saling terikat, yaitu pekerja sebagai yang bekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang berisikan “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Perjanjian kerja sendiri diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pada praktiknya, sistem perjanjian kerja PKWT banyak digunakan oleh pengusaha di Indonesia, karena sistem perjanjian kerja PKWT lebih fleksibel bagi pengusaha. Berdasarkan data pada portal satu data Kementerian Ketenagakerjaan, pada periode Juli 2020 tercatat sebanyak 428.235 orang pekerja berstatus PKWT pada 8.088 unit perusahaan (Kemenaker 2020). Besarnya penggunaan skema PKWT ini berpotensi memunculkan berbagai macam dampak positif maupun negatif. Maka, tidak dapat dipungkiri bahwa penggunaan sistem perjanjian kerja PKWT dapat berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial, dikarenakan pekerja memiliki hak yang perlu dilindungi dari pengusaha yang pada dasarnya memiliki posisi tawar yang lebih tinggi (Author and Nugroho 2025). Khususnya terkait pelanggaran terhadap hak atas upah pekerja dalam suatu klausula pada suatu perjanjian kerja.

Upah merupakan hak pekerja yang bersifat normatif yang berarti bersifat memaksa dan wajib diberikan oleh pengusaha. Oleh karena itu, upah bukan merupakan sebuah hadiah dari pengusaha, melainkan suatu kewajiban yang wajib diberikan atas pemenuhan kewajiban pekerjaan oleh pekerja (Khakim 2016). Rata-rata upah pekerja nasional pada Agustus 2025 tercatat sebesar Rp 3.331.012, meningkat dari Rp 3.267.618 pada Agustus 2024 (Badan Pusat Statistik 2025b). Hukum ketenagakerjaan

di Indonesia, menganut asas *No Work No Pay* sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Namun, asas ini memiliki pengecualian, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat 2 dan 3 UU Ketenagakerjaan, yang pada intinya berisikan pengecualian terhadap prinsip *No Work No Pay* pada pekerja dalam kondisi sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, dengan hak pengupahannya sebesar 100% dari upah pada 4 bulan pertama.

Sebagaimana yang penulis temukan dalam perjanjian kerja PKWT UD. X Nomor 008/PKWT/UDAR/X/2025, yang mana UD. X merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang fashion yang berdomisili di Gresik. Pada perjanjian kerja PKWT UD. X tersebut, terdapat klausula yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya tercantum pada Pasal 8 angka 2 PKWT UD. X, yang pada intinya pengusaha berhak memotong upah pekerja yang sakit melebihi tiga hari, yang kemudian akan dipotong secara per hari, dimulai dihari keempat dan seterusnya. Klausula tersebut tentunya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, khususnya pada Pasal 93 UU Ketenagakerjaan yang berisikan mewajibkan pengusaha membayar upah pekerja sakit secara penuh (100%) selama empat bulan pertama.

Kasus serupa juga penulis temukan, yang terjadi pada Saudari Lisa Amelia, seorang karyawan Toko JS Swalayan di Pringsewu, Lampung, mengalami pemotongan upah sebesar Rp 300.000 akibat mengambil cuti sakit selama tiga hari (Tim detik 2021). Dan juga Saudara Lingga Sasongko, pekerja maintenance gedung di Gedangan, Sidoarjo, mengalami pemotongan gaji sebesar Rp 150.000 setiap kali tidak masuk kerja untuk menjalani terapi saraf terjepit, meskipun telah menyerahkan surat keterangan dokter (Oskar Rio 2025). Lalu, penulis temukan pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 317/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 1055 K/Pdt.Sus-PHI/2024, yang pada intinya pengusaha memotong upah pekerja saat kondisi sakit, sehingga hakim memutuskan bahwa pemotongan upah pekerja yang sakit melanggar Pasal 93 ayat UU Ketenagakerjaan.

Penelitian terdahulu yang penulis temukan yaitu diantaranya, Nasution (2023) yang membahas perlindungan hukum pekerja penyintas Covid-19 atas pemotongan upah, serta Pelu (2022) yang mengkaji pemenuhan hak upah pekerja sakit pada satu perusahaan tertentu. Pembaharuan atau *novelty gap* yang penulis temukan pada penelitian penulis dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini secara khusus

mengaji keabsahan klausula perjanjian kerja PKWT yang memuat pemotongan upah bagi pekerja sakit berdasarkan syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara, beserta akibat hukum yang timbul akibat terdapat klausula yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terhadap status hubungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melahirkan 2 rumusan masalah utama dalam penelitian ini, yaitu Apakah klausula pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit pada PKWT Nomor 008/PKWT/UDAR/X/2025 UD. X sah ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan? Dan Apa akibat hukum pemberlakuan klausula pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit pada PKWT tersebut ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana keabsahan serta akibat hukum dari perjanjian kerja PKWT UD. X jika terdapat klausula yang bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPerdara *jo* Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yaitu khususnya pada pekerjaan tertentu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode normatif, yaitu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder (Diantha 2019). Metode ini dipilih karena fokus penelitian terletak pada analisis norma hukum positif dan penerapannya terhadap permasalahan hukum yang dikaji. Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah seluruh peraturan yang berkaitan dengan isu hukum, meliputi UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pendekatan konseptual dilakukan dengan mengkaji pandangan doktrin terkait perjanjian kerja, hak pekerja, konsep keadilan, dan akibat hukum perjanjian. Pendekatan kasus dilakukan dengan menganalisis PKWT UD. X Nomor 008/PKWT/UDAR/X/2025 dan putusan-putusan pengadilan hubungan industrial yang relevan.

Sumber bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah dan jurnal hukum, serta bahan non-hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan. Analisis bahan hukum dilakukan secara

preskriptif, yaitu dengan cara mengidentifikasi fakta dan isu hukum, mengumpulkan bahan hukum yang relevan, kemudian mengevaluasi penyelesaian isu hukum berdasarkan argumen yang dikembangkan dari bahan hukum yang tersedia (Marzuki 2021).

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Klausula pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan Perjanjian Kerja yang tidak sah, ditinjau dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Perjanjian kerja merupakan implementasi dari hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sebagaimana ditegaskan oleh Iman Soepomo yang dikutip oleh Suratman (Suratman 2019). Pada intinya Perjanjian kerja, berfungsi sebagai pengikat hubungan antara pihak pekerja yang memiliki kewajiban untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan pengusaha memiliki kewajiban membayar upah kepada pekerja. Pada peraturan perundang-undangan di Indonesia, perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum perjanjian yang harus tunduk pada syarat sahnya suatu perjanjian.

Pasal 1320 KUHPerdara *jo* Pasal 52 UU Ketenagakerjaan mengatur empat syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu, kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, pekerjaan tertentu dan pekerjaan tertentu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya seluruh syarat harus terpenuhi agar perjanjian dianggap sah secara hukum (Ismatullah 2018). Terdapat dua kategori syarat sahnya dalam perjanjian kerja, yaitu syarat subjektif yang terdiri dari kesepakatan dan kecakapan dan syarat objektif yang terdiri dari suatu pekerjaan tertentu dan pekerjaan tertentu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Berdasarkan ketentuan diatas, penulis menganalisis terhadap PKWT UD. X Nomor 008/PKWT/UDAR/X/2025 yang menunjukkan bahwa terdapat tiga unsur yang telah terpenuhi. Pertama, syarat kesepakatan terpenuhi sebagaimana dibuktikan dengan ditandatanganinya perjanjian kerja oleh kedua belah pihak. Setiawan menegaskan bahwa kesepakatan diperlukan sebagai bukti bahwa kedua belah pihak menyetujui isi perjanjian (Setiawan 2018). Kedua, syarat kecakapan

terpenuhi mengingat pengusaha selaku pemilik UD. X merupakan usaha perseorangan yang cakap secara hukum, sementara pihak pekerja berjenis kelamin perempuan dan berumur 22 tahun pada saat perjanjian ditandatangani, sehingga memenuhi kriteria dewasa berdasarkan Pasal 330 KUHPdata yaitu berumur 21 tahun dan juga tidak termasuk kategori anak yaitu dibawah 18 tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 26 UU Ketenagakerjaan. Ketiga, syarat pekerjaan yang diperjanjikan terpenuhi dengan dicantulkannya jabatan sebagai karyawan staff toko beserta uraian pekerjaannya secara tertulis dalam PKWT tersebut.

Namun, syarat keempat yaitu pekerjaan tertentu tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, tidak terpenuhi dalam perjanjian kerja PKWT UD. X. Hal ini disebabkan oleh adanya klausula pada Pasal 8 angka 2 dan 3 PKWT UD. X yang pada pokoknya menyatakan bahwa upah pekerja tidak dibayarkan pada saat pekerja tidak masuk kerja karena sakit yang melebihi tiga hari, dengan berlaku pemotongan upah per hari dimulai dari hari keempat dan seterusnya. Ketentuan tersebut secara nyata bertentangan dengan Pasal 93 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha membayar upah apabila pekerja sakit.

Ketentuan lebih lanjut terkait besaran upah pekerja sakit diatur dalam Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, untuk empat bulan pertama, pekerja dibayar 100% dari upah, untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah, untuk empat bulan ketiga, dibayar 50% dari upah, dan untuk bulan selanjutnya dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha. Ketentuan tersebut diberikan kepada pekerja untuk diberikannya kesempatan untuk tetap diberikannya hak atas upah, walaupun dalam kondisi yang tidak memungkinkan. Maka dari itu, hal tersebut bersifat imperatif atau memaksa, sehingga tidak dapat dikesampingkan oleh kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja sekalipun kedua pihak telah menyetujuinya.

Sifat memaksa dari ketentuan pembayaran upah bagi pekerja sakit berkaitan erat dengan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan. Wibowo menegaskan bahwa hukum perburuhan mengatur hubungan pekerja dan pengusaha dengan tujuan melindungi hak pekerja sekaligus memastikan hubungan kerja yang adil dan seimbang (Wibowo 2023). Dalam hubungan kerja yang bersifat subordinatif (atasan-bawahan), posisi pekerja secara struktural lebih lemah

dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, keberadaan norma imperatif dalam perundang-undangan ketenagakerjaan diperlukan sebagai penyeimbang.

Kondisi sakit pada pekerja bukan merupakan kehendak atau kesengajaan dari pekerja, melainkan keadaan yang berada di luar kendalinya. Pemotongan upah pada pekerja dalam kondisi sakit, juga bertentangan dengan konsep keadilan sebagaimana dikemukakan oleh Plato, bahwa keadilan moral tercapai apabila suatu perbuatan mampu memberikan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban, tidak menuntut hak tanpa memenuhi kewajiban, dan tidak membebankan kewajiban tanpa pemenuhan hak yang semestinya (Suadi 2020). Lebih lanjut, Aristoteles membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan kumulatif, di mana keadilan distributif menghendaki pembagian yang proporsional berdasarkan kontribusi, kebutuhan, dan kedudukan masing-masing pihak (Suteki and Taufani 2020). Dalam konteks pekerja sakit, risiko atas kondisi biologis yang bersifat tidak disengaja tersebut tidak sepatasnya dibebankan sepenuhnya kepada pekerja.

Sebagaimana ditegaskan oleh Lalu Husni mengutip Iman Soepomo, salah satu bentuk perlindungan negara terhadap pekerja sakit yang tidak dapat melakukan pekerjaannya adalah dengan tetap diberikan upah yang cukup, karena kondisi tersebut merupakan kondisi di luar kehendak pekerja (Husni 2020). Pembayaran upah pada pekerja sakit juga sejalan dengan hak konstitusional yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa klausula pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit pada Pasal 8 angka 2 PKWT UD. X Nomor 008/PKWT/UDAR/X/2025 bertentangan dengan Pasal 93 ayat (2) huruf a *jo* Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan *jo* Pasal 40 PP Pengupahan. Dengan demikian, klausula tersebut tidak memenuhi syarat objektif keempat dalam Pasal 1320 KUHPerdara *jo* Pasal 52 huruf d UU Ketenagakerjaan, yaitu pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Ketidakterpenuhinya syarat ini menjadikan perjanjian kerja PKWT UD. X tidak sah secara hukum, meskipun tiga syarat lainnya telah terpenuhi.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu UD. X No. 008/PKWT/UDAR/X/2025 yang memuat klausula pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit batal demi hukum, ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat sahnya perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara *jo* Pasal 52 UU Ketenagakerjaan menimbulkan akibat hukum berupa sahnya perjanjian tersebut dan mengikat bagi yang mengadakannya. Dari lahirnya suatu perikatan yang sah, akibat hukum utama yang timbul adalah perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang menyepakatinya, sesuai dengan asas *pacta sunt servanda* yang tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerdara, yang pada intinya berisikan, semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Tanjaya, Heriyanti, and Wijaya 2025). Perjanjian yang sah secara hukum juga berarti bahwa perjanjian tersebut tidak dapat ditarik kembali atau diubah secara sepihak, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 55 UU Ketenagakerjaan.

Sebaliknya, apabila suatu perjanjian kerja tidak memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, maka terdapat akibat hukum yang timbul yang sesuai pada jenis syarat yang dilanggar. Menurut Ismatullah, jika syarat subjektif (kesepakatan atau kecakapan) tidak terpenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan oleh pihak yang merasa dirugikan kepada pengadilan dalam tenggang waktu lima tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 1454 KUHPerdara (Ismatullah 2018). Namun, selama belum ada putusan pembatalan dari hakim, perjanjian tersebut masih tetap berlaku.

Berbeda dengan pelanggaran syarat subjektif, pelanggaran terhadap syarat objektif yaitu suatu pekerjaan tertentu dan suatu pekerjaan tertentu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum, mengakibatkan perjanjian tersebut batal demi hukum dan perjanjian dianggap tidak pernah ada sejak awal. Hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 1335 KUHPerdara yang pada intinya berisikan, suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan. Perjanjian yang batal demi hukum tidak memerlukan gugatan atau permohonan dari para pihak untuk menjadi batal; batalnya perjanjian tersebut terjadi dengan sendirinya sejak perjanjian itu dibuat (Aprita and Wulandari 2023).

Sebagaimana telah dianalisis pada subbab sebelumnya, klausula pemotongan upah pekerja sakit pada Pasal 8 angka 2 PKWT UD. X Nomor 008/PKWT/UDAR/X/2025 telah melanggar Pasal 93 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan, sehingga tidak memenuhi syarat objektif keempat berupa pekerjaan tertentu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdato jo Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Akibatnya, perjanjian kerja PKWT UD. X tersebut batal demi hukum dan dianggap tidak pernah ada. Sehingga, seluruh klausula dalam perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak.

Kondisi PKWT yang batal demi hukum ini dapat berakibat diubahnya status hubungan kerja yang berasal dari PKWT menjadi PKWTT, sesuai dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Jkt.Pst. dengan para pihak yang berperkara antara Bresnev Ivanov Pardenggan Simanullang melawan PT. Mega Central Finance, hakim memutuskan untuk mengubah status PKWT menjadi PKWTT dengan dasar pertimbangan tidak terpenuhinya salah satu syarat sahnya perjanjian kerja, yaitu syarat kesepakatan yang dibuktikan dengan tidak ditandatanganinya PKWT oleh pihak pengusaha. Putusan tersebut menunjukkan bahwa dilanggarnya syarat sahnya suatu perjanjian kerja PKWT dapat berakibat diubahnya status perjanjian kerja menjadi PKWTT

Perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT membawa konsekuensi hukum yang signifikan bagi para pihak. Pekerja yang semula berstatus kontrak PKWT akan berubah menjadi pekerja tetap PKWTT, sehingga pekerja memperoleh seluruh hak-hak yang melekat pada pekerja tetap. Hak-hak tersebut meliputi hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Cipta Kerja. Selain itu, pekerja juga dapat menuntut pemenuhan hak atas upah yang telah dipotong oleh pengusaha selama masa kondisi sakit.

Akibat hukum lain yang juga perlu diperhatikan adalah berkenaan dengan hak pekerja atas upah selama masa sakit yang telah berlangsung. Pekerja berhak menuntut pembayaran kembali atas upah yang seharusnya tidak dipotong oleh pengusaha, sebagai bentuk pelaksanaan hak pekerja yang dilindungi oleh Pasal 93 UU Ketenagakerjaan. Sehingga, keberadaan klausula yang bertentangan dengan perundang-undangan dalam perjanjian kerja tidak hanya berimplikasi pada tidak

sahnya perjanjian kerja, tetapi juga pada tanggung jawab pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja yang telah dilanggar.

Berdasarkan keseluruhan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa PKWT UD. X Nomor 008/PKWT/UDAR/X/2025 yang memuat klausula pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit adalah batal demi hukum dan dianggap tidak pernah ada, karena melanggar syarat objektif keempat dalam Pasal 1320 KUHPerdara *jo* Pasal 52 UU Ketenagakerjaan yaitu pekerjaan tertentu tidak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Sehingga bilamana terdapat suatu perselisihan dipengadilan, kemudian terdapat klausula perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku maka hakim dapat memutuskan, bahwa perjanjian kerja tersebut dapat demi hukum, lalu merubah statusnya menjadi PKWTT dan setelah itu diberlakukannya PHK, dengan pemberian hak-hak normatif pada pekerja dengan status barunya yaitu PKWTT.

C. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis peneliti, perjanjian kerja pada dasarnya tidak dapat berisikan klausula yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, khususnya terkait pemotongan upah pekerja saat kondisi sakit. Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 93 UU Cipta Kerja *jo* Pasal 40 PP Pengupahan yang berisikan pada intinya, pengecualian terhadap konsep *No Work No Pay* pada pekerja dalam kondisi sakit, sehingga masih tetap harus dibayar. Sesuai dengan pemberian upah pada 4 bulan pertama yaitu 100% dari upah. Keberadaan klausula yang berisikan pemotongan upah pada pekerja sakit, menunjukkan bahwa perjanjian kerja, tidak memenuhi salah satu unsur syarat sahnya suatu perjanjian yaitu, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang menyebabkan perjanjian kerja tersebut tidaklah sah dihadapan hukum.

Perjanjian kerja yang memuat klausula bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, khususnya mengenai pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit, mengakibatkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum sehingga perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Selain mengakibatkan batal demi hukum, keberadaan klausula pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit pada perjanjian kerja PKWT, juga dapat berpotensi diubahnya status hubungan kerja. Apabila berdasarkan pemeriksaan dan putusan pengadilan terbukti bahwa perjanjian kerja

PKWT mengandung klausula yang bertentangan dengan perundang-undangan, khususnya pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit, maka status hubungan kerja dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja PKWTT. Perubahan status tersebut mengakibatkan pekerja memperoleh kedudukan sebagai pekerja tetap beserta seluruh hak yang melekat padanya. Oleh karena itu, pencantuman klausula yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan tidak hanya berimplikasi pada tidak sahnya perjanjian kerja tersebut, tetapi juga berpotensi mengubah status hubungan kerja melalui penetapan atau putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

SARAN

1. Bagi pengusaha dibidang *fashion*, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pengusaha dalam penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya terkait klausula larangan pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Bagi pekerja dibidang *fashion*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pekerja dalam meningkatkan pemahaman mengenai hak atas upah pada pekerja, khususnya terkait klausula pemotongan upah pada pekerja dalam kondisi sakit yang tercantum pada perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas ketenagakerjaan setempat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam pelaksanaan pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum ketenagakerjaan, khususnya terhadap praktik pada perjanjian kerja yang memuat klausula yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya mengenai klausula pemotongan upah pekerja dalam kondisi sakit pada Perjanjian Kerja .

REFRENSI

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*), *Staatsblad*
Tahun 1847 Nomor 23

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-
Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,
Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Putusan Pengadilan Jakarta Pusat Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1055 K/Pdt.Sus-PHI/2024

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 317/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst

Buku

Abrianto, Bagus Oktafian. 2024. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang Undang Cipta
Kerja*. 1st ed. Kencana.

Aprita, Serlika, and Mona Wulandari. 2023. *Hukum Perikatan*. Vol. 1. 1st ed. Jakarta:
KENCANA.

Diantha, I. Made Pasek. 2019. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. 3rd ed. Jakarta:
PRENADAMEDIA GROUP.

Husni, Lalu. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: PT RAJAGRAFINDO
PERSADA.

Ismatullah, Deddy. 2018. *Hukum Perdata*. 2nd ed. Bandung: PUSTAKA SETIA.

Khakim, Abdul. 2016. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
1st ed. PT. CITRA ADITYA BAKTI.

Marzuki, Peter Mahmud. 2021. *Penelitian Hukum*. 15th ed. Jakarta: KENCANA.

Setiawan, I. Ketut Oka. 2018. *Hukum Perikatan*. Vol. 1. 3rd ed. edited by Dessy Marliani
Listianingsih. Jakarta: SINAR GRAFIKA.

Suadi, Amran. 2020. *Filsafat Keadilan*. 1st ed. Jakarta: KENCANA.

Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 1st ed. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Suteki, and Galang Taufani. 2020. *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, Dan Praktik)*. 3rd ed. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

Wibowo, Agus. 2023. *Hukum Perburuhan*. edited by J. Teguh Santoso. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

Artikel Ilmiah

Author, Ahmad Nailul, and Arinto Nugroho. 2025. "Analisis Pelaksanaan Sosialisasi Hak Pekerja UMKM Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Pekerja Di Desa Girisekar, Yogyakarta." *Jurnal Darma Loka* 1(2):88–101.

Tanjaya, Willy, Heriyanti, and Ega Triwi Wijaya. 2025. "Tinjauan Hukum Tentang Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Hukum Bisnis Terhadap Penyelesaian Kasus Wanprestasi." *Unes Journal of Swara Justisia* 9(2):261–67. doi:10.31933/rynrzt05.

Yuliana, Ice Aula, and Ahmad Nailul Author. 2026. *Analisis Klausula Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Yang Tidak Jelas Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. KSP Ditinjau Dari Peraturan Ketenagakerjaan*

Laman

Badan Pusat Statistik. 2025. *Angkatan Kerja (AK) Menurut Provinsi (Orang) 2025*. Jakarta. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjM5NCMy/angkatan-kerja-ak-menurut-provinsi.html>.

Badan Pusat Statistik. 2025b. *Rata-Rata Upah/Gaji (Rupiah), 2025*. Jakarta. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTUyMSMy/rata-rata-upah-gaji.html>.

Kemenaker. 2020. *Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PPKWT) Juli 2020*. Jakarta. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/34>.

Oskar Rio. 2025. *Izin Sakit Syaraf Terjepit Tak Digubris, Gaji Pekerja Dipotong Setahun*. Surabaya. <https://memorandum.disway.id/surabaya/read/146055/izin-sakit-syaraf-terjepit-tak-digubris-gaji-pekerja-dipotong-setahun>.

Tim detik. 2021. *Fakta Di Balik Viral Pegawai Swalayan Curhat Gaji Dipotong-Dijerat UU ITE*. Lampung. <https://news.detik.com/berita/d-5746537/fakta-di-balik-viral-pegawai-swalayan-curhat-gaji-dipotong-dijerat-uu-ite>.