

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian.¹ Sehingga pada dasarnya setiap pekerja memiliki kepastian hukum dan perlindungan hak dalam disuatu perusahaan guna untuk memenuhi kebutuhan materill dan imateril. Dengan dipenuhinya kebutuhan materill dan imaterill para pekerja dapat memajukan tingkat keproduktifan pekerja disebuah perusahaan.

Secara umum, Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan tentang pengertian tentang pekerja/buruh yang terdapat pada Pasal 1 Ayat 2 bahwa pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau dengan imbalan lain. Pekerja adalah setiap yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.² Lalu setiap Perusahaan yang akan merekrut pekerja tentu saja diperlukannya sebuah perjanjian kerja atau kontrak yang akan disepakati oleh kedua belah pihak sehingga ditemukan antara keduanya, diatur pada

¹ Dede Agus, "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja," *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2014): 53–68.

² Akhmad Maimun and Natasia Maharani Kasih, "Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja," *Pubmedia Social Sciences and Humanities* 1, no. 1 (2023): 1–11.

Ketentuan Pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.”

Ketentuan perjanjian pada umumnya di atur oleh Pasal 1313 KUHPperdata. Pengertian dalam suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Sehingga diatur Kembali untuk sah nya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:³

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan membuat suatu perjanjian;
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu Sebab yang halal.

Pada umumnya kontrak kerja yang bersifat kontraktual dilaksanakan hanya pada waktu tertentu atau tidak dilaksanakan dalam jangka waktu yang lama. Lalu menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT memiliki perikatan kepada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Dan PKWT juga memiliki sifat kerja yang sementara atau musiman dan sifat kerjanya yang tidak tetap.

Lalu berdasarkan pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memiliki syarat tertentu seperti:

³ Apri Amalia et al., “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian,” *USU Law Journal* 5, no. 1 (2017): 66–67.

1. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
2. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
3. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dengan demikian, apabila masa kerja maksimal lima tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah terpenuhi, maka pekerja dapat dihentikan sebelum mencapai masa kerja maksimal tersebut, dengan tetap berhak menerima uang kompensasi.

Lalu dijelaskan pada Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tentang pemberian uang kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam ketentuan tersebut, disebutkan bahwa apabila hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir karena telah habis jangka waktunya, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja. Perhitungan besaran uang kompensasi tersebut telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan untuk memberikan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang untuk kepentingan

suatu organisasi atau perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.⁴

Dengan keterangan pasal yang sudah penulis jelaskan perihal perjanjian kerja yang sangat berhubungan dengan Uang kompensasi para pekerja PKWT oleh sebab itu peneliti ingin meneliti salah satu perusahaan atau pemberi kerja yang ada di Kota Bekasi yaitu PT X dimana perusahaan tersebut berjalan di bidang kontraktor sejak tahun 2011 dengan pekerja kurang lebih 100 orang namun ada yang tetap dan ada juga yang sesuai dengan kebutuhan proyek yang di ambil. Peneliti ingin mengetahui apakah Perusahaan sudah menuhi Uang kompensasi menurut Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021.

Oleh karena itu, penulis ingin membahas lebih lanjut tentang **“IMPLEMENTASI PEMENUHAN UANG KOMPENSASI BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG SUDAH SELESAI MASA KONTRAK KERJA (STUDI PADA PT X)”**

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Relevansi dengan Penelitian Saat Ini

⁴ Yola Irfatunna Difa and Anah Furyanah, “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang,” *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen* ISSN 17, no. 1 (2022): 70–84.

1.	Ariani Oktavia .,dkk. (2023) Jurnal Hukum	Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu di Kabupaten Karimun	Hukum Empiris	Pelaksanaan PP Nomor 35 Tahun 2021 belum efektif, dan perusahaan harus segera memenuhi kewajiban kompensasi kepada pekerja PKWT dan Menyedia kan solusi hukum bagi pekerja yang tidak mendapat kan kompensasi, termasuk pengajuan aduan ke pengawas ketenaga kerjaan.	Penelitian ini relevan karena membahas implementasi PP No. 35/2021 terkait uang kompensasi bagi pekerja PKWT.
----	----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada ruang lingkup dan fokus kajian. Penelitian ini memiliki cakupan yang lebih spesifik, yakni meneliti satu perusahaan tertentu, yaitu PT X di Bekasi, serta menganalisis faktor-faktor yang menjadi kendala dalam pemenuhan kompensasi bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sementara itu, penelitian sebelumnya memiliki cakupan yang lebih luas, dengan mengkaji implementasi kebijakan terkait Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 serta dampak Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap pelaksanaannya di Kabupaten Karimun.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi pemenuhan uang kompensasi pekerja PKWT pada PT X menurut PP No 35 Tahun 2021 tentang Uang kompensasi?
2. Apa faktor penghambat yang dihadapi PT X dalam memenuhi kewajiban uang kompensasi terhadap Pekerja PKWT menurut PP No 35 Tahun 2021?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bahwa pelaksanaan uang kompensasi menurut PP No 35 Tahun 2021 pada PT X apakah sudah dipenuhi atau belum
2. Untuk mendeskripsikan, menganalisis hambatan dan upaya yang dilakukan oleh PT X dalam Implementasi Uang kompensasi di PTWem Karisma

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Tujuan penulis merujuk pada Hukum Ketenagakerjaan yang dapat dijadikan acuan oleh dosen, perusahaan swasta, serta mahasiswa yang sedang mendalami mata kuliah Ketenagakerjaan.

2. Untuk penyelesaian tugas program Strata Satu, yang dapat menjadi referensi bagi instansi swasta guna meningkatkan kesejahteraan pekerja, khususnya dalam pemenuhan aspek Uang kompesasi pekerja

E. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan ini yaitu penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang memandang bagaimana hukum berjalan dalam masyarakat.⁵ Penelitian hukum empiris dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah ini karena memungkinkan analisis langsung terhadap implementasi dan faktor penghambat pemenuhan uang kompensasi pekerja PKWT di PT X yang berada di Bekasi sesuai dengan PP No 35 Tahun 2021.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama tanpa melalui perantara atau pengolahan sebelumnya. Data ini biasanya

⁵ Irwansyah, *Penelitian Hukum : Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan Artikel* (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022).

dikumpulkan oleh peneliti sendiri untuk tujuan spesifik dalam studi yang sedang dilakukan. Contoh data primer yaitu hasil wawancara dengan narasumber.⁶

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh oleh peneliti atau pengumpul data secara tidak langsung.⁷ Data sekunder ini merupakan sumber yang tidak diambil langsung dari objek melalui wawancara. Dalam penelitian, data sekunder digunakan untuk memahami perspektif alternatif dari pertanyaan riset yang telah diteliti sebelumnya. Sumber data sekunder dapat berasal dari berbagai referensi, seperti buku, jurnal, dan dokumen lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder yang mencakup peraturan perundang-undangan, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Peraturan Perundang-Undangan Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta buku dan jurnal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan ekonomi.

⁶ "Pengertian Dan Pentingnya Data Primer Dalam Penelitian," <https://ruangjurnal.com/pengertian-dan-pentingnya-data-primer-dalam-penelitian/>.

⁷ Naja Sarjana, "Definisi Data Sekunder Dan Cara Memperolehnya," 2023, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6843072/definisi-data-sekunder-dan-cara-memperolehnya>.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah proses sistematis untuk mengumpulkan informasi atau data yang relevan guna mencapai tujuan penelitian lapangan yang siap untuk dianalisis. Adapun kelebihan dari menggunakan metode pengumpulan data secara primer akan mendapatkan data yang akurat sebab metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, pewawancara dan narasumber, untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.⁸ Peneliti melakukan wawancara kepada 3 Narasumber yaitu Ibu AJ selaku Direktur PT X, Bapak CA selaku *human resource development* (HRD), serta 10 mantan pekerja PKWT PT X yang tidak menerima uang kompesasi. Teknik pengumpulan data *purposive sampling* digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini.

b. Data Sekunder

Studi kepustakaan adalah kegiatan mencari dan mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik yang sedang di bahas. Informasi

⁸ Moleong and Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018).

ini biasanya diperoleh dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal, artikel, hingga karya tulis lainnya.⁹

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan yaitu analisis kualitatif. Analisis kualitatif bersifat deskriptif, yaitu data berupa kata-kata dan wawancara yang dikumpulkan langsung oleh penulis. Analisis Kualitatif bersifat deskriptif dilakukan dengan cara menggambarkan situasi atau kejadian sebagaimana adanya, berdasarkan data yang dikumpulkan.¹⁰ Sehingga dapat menjelaskan permasalahan yang terjadi terkait hak uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang masa kontraknya telah berakhir menurut PP No 35 Tahun 2021.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hukum ini disusun dengan teratur dan terperinci yang terbagi atas IV (empat) bab agar pembaca mudah mengerti dan memahami, yang terdiri dari sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN, pada bab ini menjelaskan latar belakang yang berisi permasalahan dalam penelitian ini. Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan yang diuraikan secara berurutan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, Bab ini menguraikan lebih dalam mengenai teori-teori yang melandasi penulisan dan pembahasan yang berkaitan dengan

⁹ Luqman Hakim, "Studi Pustaka Adalah: Fungsi, Manfaat, Dan Cara Melakukan," 2025, <https://dosenmahasiswa.id/studi-pustaka/>.

¹⁰ Moleong and Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

judul. Teori ini diperoleh dari studi kepustakaan dan digunakan sebagai kerangka untuk memudahkan penulisan penelitian.

BAB III : HASIL PENELITIAN, Bab ini menguraikan hasil penelitian dari permasalahan yang diangkat. Dalam pembahasan ini penulis akan memaparkan ang kompensasi Para Pekerja PKWT Yang Sudah Selesai Masa Kontrak Kerja Pada PT X.

BAB IV : PENUTUP, Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan hukum ini dimana berisi kesimpulan dari pembahasan bab sebelumnya serta berisikan saran penulis dalam menanggapi permasalahan yang menjadi fokus kajian analisis.

