

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tentu akan melakukan suatu pekerjaan untuk bisa mendapatkan pemasukan sebagai menopang hidupnya. Dalam melakukan pekerjaan tersebut, tentunya akan ada interaksi yang dilakukan baik antar sesama pekerja atau pekerja dengan penyedia lapangan kerja, sehingga dari adanya interaksi tersebut maka akan menimbulkan suatu peristiwa yang terjadi dalam masyarakat, sehingga akibat dari adanya suatu peristiwa yang timbul dalam masyarakat yang disebabkan adanya interaksi yang akibatnya diatur oleh hukum, sehingga yang demikian disebut peristiwa hukum.¹

Dalam setiap interaksi antara pekerja dan penyedia pekerjaan, maka akan timbul sebuah hubungan kerja. Sifat dari hubungan kerja tersebut bersifat privat. Sifat privat yang ada dalam hubungan kerja ada dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”² Dari pasal tersebut dapat di tafsirkan bahwa adanya suatu perjanjian kerja berawal dari lahirnya suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

¹ Sari, Ni Putu Nita Erlina, I. Nyoman Putu Budiarta, dan Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003." *Jurnal Analogi Hukum* 2.1 (2020): 124-128.

² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dengan isi dari perjanjian-perjanjian terhadap hubungan kerja tersebut harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja memiliki sifat terbuka, akan tetapi dalam sifatnya yang terbuka tetap mengikuti aturan-aturan yang ada yang sudah diatur yang menjadi pedoman bagi pelaku pembuat perjanjian. Berangkat dari sifat terbuka tersebut, dalam pembentukan terkait dengan perjanjian ketenagakerjaan ada dua macam perjanjian kerja yaitu PKWT dan PKWTT.

Dari adanya hubungan kerja merupakan peristiwa hukum, maka jika dicermati bahwa salah satu sumber hukum ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, atau kesepakatan kerja bersama.³ Dalam prakteknya ketenagakerjaan memiliki ruang lingkup yang kompleks, sehingga meskipun dalam prakteknya hanya pekerja dan pemberi pekerjaan akan tetapi dalam hal ini perlu kehadiran dan perlindungan pihak ketiga, yaitu pemerintah jika nantinya ada pihak-pihak yang dirugikan.⁴

Dalam hukum ketenagakerjaan salah satu jenis perjanjian yang ada yaitu perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian ini merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/perusahaan perjanjian ini berisi tentang untuk mengadakan hubungan kerja dalam

³ Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, hlm.2

⁴ Shalihah, Fithriatus. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham." *UIR Law Review* 1.2 (2017): 149-160, hlm. 2

waktu tertentu atau pekerjaan tertentu atau biasa disebut dengan PKWT.⁵ Jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang terkait dengan PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 59 ayat (4) yang diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) yaitu “ PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.”

Dalam hubungan kerja yang menggunakan sistem PKWT antara pekerja dan perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan ada suatu perjanjian kerja yang harus dibuat oleh kedua belah pihak tersebut yang dibuat secara tertulis. Dalam pembuatan perjanjian tersebut disebutkan dalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa salah satunya

⁵ Ibid., hlm 3

ada besaran dan cara pembayaran upah dan juga harus ada ketentuan mengenai hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama diatur lebih lanjut juga mengenai mulai dan jangka waktu dari berlakunya PKWT.

Namun bahwa perlu diketahui dan diteliti secara cermat apakah para pekerja dalam suatu perusahaan yang melakukan hubungan kerja PKWT dengan dibuatnya jangka waktu bekerjanya akan tetapi pekerja tidak menyelesaikan pekerjaan tersebut baik dipecat atau mengundurkan sendiri, apakah tetap diberikan uang kompensasi atas pekerjaannya lalu pekerja yang berhenti dengan alasan apa yang memperoleh dan tidak memperoleh uang kompensasi dari perusahaan apabila hubungan kerja tersebut berakhir sebelum berakhirnya perjanjian kerja mengingat dalam Pasal 61A Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Jo. Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 bahwa pemberian uang kompensasi wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT dan mengingat juga bahwa ketenagakerjaan diatur oleh hukum privat dan hukum publik.

Pada perusahaan PT. Niaga Permai Abadi jika pekerja tersebut berhenti atau mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT tersebut berakhir atau PKWT tersebut telah berakhir maka tidak

diberikan uang kompensasi, akan tetapi hal tersebut diganti pengangkatan oleh perusahaan menjadi karyawan tetap, jika dalam PKWT pekerja tersebut mendapatkan asesmen baik namun jika tidak mendapatkan tidak baik jika PKWT tersebut berakhir pekerja tersebut tidak mendapatkan apapun dari Perusahaan sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan. Lalu jika terjadi permasalahan dengan hal tersebut, sejauh mana peraturan perundang-undangan serta perjanjian kerja mampu untuk menjamin dan memberikan suatu perlindungan bagi pekerja PKWT dalam hal pemberian uang kompensasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dan mengkajinya dalam penelitian yang berjudul **“ANALISIS YURIDIS SOSIOLOGIS IMPLEMENTASI PEMBERIAN UANG KOMPENSASI TERHADAP HAK PEKERJA PKWT YANG BERAKHIR MASA KERJANYA SEBELUM PERJANJIAN KERJA BERAKHIR DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN (Studi di Perusahaan PT. Niaga Permai Abadi, Kabupaten Sidoarjo)**

Tabel 1.1
 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Permasalahan	Perbedaan
1.	Candra Kurniawan (2021)	IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI PADA PT. FANINDO CIPTA PROPERTINDO KOTA BATAM)	1. Bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan di PT. Fanindo Cipta Propertindo ? 2. Apakah hambatan – hambatan yang ditemukan karyawan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Fanindo Cipta Propertindo ?	Dalam penelitian terhaulu ini hanya menganalisa secara universal dalam artian hanya mecaritahu dari implementasi adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu saja dan hanya menganalisa terkait dengan pelaksanaan perjanjian PKWT saja serta bentuk hambatan yang terjadi pada pelaksanaan dari PKTW tersebut yang hanya melihat dari perspektif karyawan/pekerja saja. Perbedaan mendasar selanjutnya juga terletak kepada tempat dari dilakukannya penelitian.
2.	Lidia Febrianti, Syafrinaldi,	Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu	1. Bagaimana Sistem Pengupahan	Dalam penelitian terdahulu ini penelitiannya

	Efendi Ibnususilo, Thamrin S (2021)	Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? 2. Bagaimana . Perlindungan Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?	hanya terfokuskan kepada pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada aspek pengupahan nya saja yang berlangsung antara pengusaha dengan pekerja yaitu seperti apa pengupahan yang seharusnya dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja dengan berdasar kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3.	Alwi Iksan (2020)	AKIBAT HUKUM TERHADAP PEKERJA SISTEM PKWT YANG MENDAPAT PHK SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN	1. Apa Akibat Hukum terhadap Pekerja PKWT yang mendapat PHK secara sepihak? 2. Bagaimana Sanksi Hukum terhadap pihak Perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?	Dalam penelitian terdahulu ini pembahasannya mengenai akibat hukum yang didapatkan apabila dalam pelaksanaan hubungan kerja yang tercipta dari adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika salah satu pihak baik pihak pekerja maupun pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dalam penelitian ini yaitu mengkaji suatu permasalahan empiris dimana pembahasan dikerucutkan dalam hal pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang itu diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan yang terdapat problematika bahwa uang kompensasi tidak diberikan kepada pekerja dengan system PKWT akan tetapi diganti pengangkatan oleh perusahaan menjadi karyawan tetap, jika dalam PKWT pekerja tersebut mendapatkan asesmen baik namun jika tidak mendapatkan tidak baik jika PKWT tersebut berakhir pekerja tersebut tidak mendapatkan apapun dari Perusahaan. Dalam hal ini sejauh mana Peraturan perundang-undangan mampu untuk menjamin hak pekerja dengan memberikan perlindungan dan jaminan atas hak mereka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian bermaksud untuk melakukan penelitian yang terfokus pada :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja PKWT dengan PT. Niaga Permai Abadi jika ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan?
2. Apa faktor penyebab pekerja PKWT masa kerjanya berakhir sebelum jangka waktu selesainya perjanjian kerja di PT. Niaga Permai Abadi?

3. Bagaimana implementasi pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT di PT. Niaga Permai Abadi ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan atas penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan memahami terkait dengan pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja PKWT yang dibuat antara pekerja dengan PT. Niaga Permai Abadi jika ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan
2. Mengetahui faktor penyebab pekerja dengan perjanjian kerja PKWT berakhir masa kerjanya sebelum perjanjian kerja berakhir.
3. Mengetahui dan memahami terkait dengan implementasi pemberian uang kompensasi oleh PT. Niaga Permai abadi kepada pekerja dengan perjanjian kerja PKWT yang mengakhiri masa kerja sebelum perjanjian kerjanya berakhir ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian hukum ini antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan serta wawasan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum khususnya pada mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan

2. Kegunaan Praktis

Manfaat secara praktis dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu para pihak yang membutuhkan penelitian terkait dengan pemberian uang kompensasi oleh perusahaan atau penyedia pekerjaan kepada pekerja dengan sistem PKWT yang mengakhiri masa kerja sebelum perjanjian kerja berakhir.

a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu serta pengetahuan penulis khususnya dalam hal ketenagakerjaan serta sebagai penunjang dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum

b) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data maupun informasi bagi masyarakat terkait pemberian uang kompensasi oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja dengan sistem PKWT yang mengakhiri masa kerja sebelum perjanjian kerja berakhir.

c) Bagi Pengusaha/Pemberi Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman sekaligus pengetahuan kepada para pengusaha/pemberi kerja bahwa dalam setiap hubungan kerja yang dilakukan antara pekerja dan pemberi kerja itu harus ada hubungan timbal balik yang harus saling menguntungkan dan tidak boleh merugikan salah satu pihak dan juga wajib serta ikut mematuhi peraturan

perundang-undangan yang berlaku meskipun dalam hubungan kerja tersebut diatur sendiri oleh peraturan akan tetapi peraturan yang dibawahnya tidak boleh bertentangan dengan yang diatasnya secara hierarki.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Penelitian empiris atau biasa disebut dengan penelitian hukum sosiologis atau penelitian lapangan yakni data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan, dengan cara pengamatan atau observasi, wawancara ataupun penyebaran kuisioner.⁶ Pada penelitian ini, penulis melakukan pengamatan atau terjun langsung pada tempat lokasi penelitian serta melakukan penelitian dengan wawancara terhadap pihak-pihak yang memiliki wewenang pada perusahaan PT. Niaga Permai Abadi untuk menjawab terkait dengan pemberian pemberian uang kompensasi oleh perusahaan atau penyedia pekerjaan kepada pekerja dengan sistem PKWT yang mengakhiri masa kerja sebelum perjanjian kerja berakhir.

⁶ Efendi Jonaedi, Johny Ibrahim. 2018. Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris, hal.153

2. Lokasi Penelitian

Penulis dalam penelitiannya akan melakukan penelitian di Perusahaan PT. Niaga Permai Abadi yang berada pada Ruko Krian Mega Raya Blok A No.5 Jl. Raya Kemasan No.37 A Krian, Kabupaten Sidoarjo. Penulis memilih lokasi ini karena dalam perusahaan ini terdapat pekerja dengan system PKWT yang mengakhiri masa kerjanya sebelum perjanjian tersebut berakhir dan juga adanya relasi antara penulis dengan pihak-pihak yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini tentunya memudahkan dalam hal pencarian responden terkait dengan pemberian pemberian uang kompensasi oleh perusahaan atau penyedia pekerjaan kepada pekerja dengan sistem PKWT yang mengakhiri masa kerja sebelum perjanjian kerja berakhir.

3. Jenis Data

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini bersumber dari 3 (tiga) sumber, yakni sebagai berikut:

a) Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang diperoleh secara langsung yang dari sumber pertama atau sumber asal dari lapangan atau data yang diperoleh secara langsung yang melalui wawancara terhadap responden. Dalam hal ini merupakan pihak PT. Niaga Permai Abadi yang berkesinambungan dengan

penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis termasuk dokumen perjanjian kerja.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku, jurnal, serta peraturan perundang-undangan yang mana merupakan data pelengkap daripada data primer. Adapun data sekunder yang diperoleh penulis merupakan data dari buku, jurnal, dan peraturan-peraturan perundang-undangan. Adapun data perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
4. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
5. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

c) Data Tersier

Data tersier merupakan bahan hukum yang menunjang untuk memberikan penjelasan terkait dengan istilah hukum yang

digunakan oleh penulis. Diantara bahan hukum tersier yakni kamus hukum, kamus Bahasa Indonesia, jurnal hukum, serta situs dan laman resmi yang dapat dipertanggungjawabkan oleh penulis.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu kegiatan yang diperoleh melalui penelitian lapangan yang mendapatkan data sehingga siap untuk dianalisa. Penelitian dengan menggunakan pengumpulan data secara primer akan memperoleh hasil yang lebih akurat karena teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

a) Wawancara

Wawancara adalah situasi peran antara personal bertemu, ketika seseorang yang sebagai pewawancara yang mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan rumusan permasalahan penelitian kepada responden.

1. HRD PT. Niaga Permai Abadi Bapak Hengky Kurniawan
2. Pekerja PKWT PT. Niaga Permai Abadi yang berhenti sebelum masa kerja berakhir

3. Pekerja PKWT PT. Niaga Permai Abadi yang masih bekerja sebagai pekerja dengan status PKWT

4. Pekerja PKWT PT. Niaga Permai Abadi yang menyelesaikan jangka waktu PKWT dan diangkat menjadi karyawan tetap

b) Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi merupakan sumber yang diperoleh penulis yang berbentuk dokumen, tulisan, hingga berbentuk elektronik. Menurut Sugiyono, dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu baik berbentuk tulisan ataupun gambar.⁷ Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari dokumentasi ini, penulis mendapatkan beberapa data terkait dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

c) Metode Analisa Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Metode ini digunakan dalam suatu penelitian kualitatif untuk suatu kajian yang bersifat deskriptif.⁸ Pada penelitian ini focus utamanya adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait dengan pertanyaan siapa, apa, dimana dan bagaimana suatu peristiwa

⁷ PD Sugiyono, Metode Pendekatan Bisnis, hal.194

⁸ Yuliani, Wiwin. "Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling." *Quanta* 2.2 (2018): 83-91. Hlm.2

dan pengalaman itu terjadi hingga akhirnya dikaji secara mendalam untuk terciptanya suatu pola yang muncul pada peristiwa tersebut.⁹ Data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi yang ada nantinya akan di analisis secara mendalam menggunakan metode analisis data deskriptif kualitatif berkaitan dengan rumusan masalah yang ada.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan Tugas Akhir digunakan sistematika yang berisi tentang apa saja yang akan dibahas dalam skripsi ini yang terdiri dari 4 BAB antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan dari skripsi. Pendahuluan ini terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian dan metode penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan umum tentang pemberian pemberian uang kompensasi oleh PT. Niaga Permai Abadi kepada pekerja dengan sistem PKWT yang mengakhiri masa kerja sebelum perjanjian kerja berakhir serta uraian konflik yang terjadi di dalamnya

⁹ Kim, Hyejin, Justine S. Sefcik, and Christine Bradway. "Characteristics of qualitative descriptive studies: A systematic review." *Research in nursing & health* 40.1 (2017): 23-42.

BAB III : PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan dan penjabaran atau penyajian data-data dari penelitian dan permasalahan serta permasalahan dari penulisan hukum ini, melalui pengkajian dengan menggunakan teori-teori yang relevan dengan permasalahan dalam penulisan ini.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisi tentang penutup. Dalam bab terakhir ini terdapat kesimpulan serta saran yang mana dalam kesimpulan tersebut terdapat ringkasan jawaban atas rumusan masalah yang diteliti oleh penulis serta saran-saran yang nantinya dapat menjadi perbaikan dari penelitian tersebut.

