

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Menurut ketentuan Pasal 1601 KUHPdata, setiap hubungan kerja harus dituangkan dalam sebuah Perjanjian Kerja. Dokumen ini merupakan bentuk persetujuan resmi yang mengikat antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja yang bersedia melaksanakan tugasnya. Isi dari Perjanjian Kerja mencakup ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹

Dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan, dikenal dua bentuk utama Perjanjian Kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Penerapan sistem kerja kontrak melalui PKWT awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut kemudian mengalami perubahan setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang selanjutnya diperinci lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Walaupun keberadaan PKWT telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, kenyataan di lapangan menunjukkan masih

¹ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, No. 5 Th. III, Mei 2022, hlm. 339–349, <https://jhlgr.rewangrencang.com>.

banyak persoalan yang merugikan pekerjanya. Salah satu contoh yang menonjol ialah upah yang diterima pekerja kontrak lebih rendah dibandingkan dengan pekerja tetap. Perbedaan perlakuan tersebut menimbulkan kesenjangan serta rasa ketidakadilan dalam hubungan kerja. Selain itu, kerap kali pekerja PKWT tidak memperoleh kompensasi sebagaimana seharusnya, meskipun secara hukum perusahaan berkewajiban memberikan hak-hak tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.²

Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja PKWT memperoleh jaminan hukum atas hak mereka untuk menerima uang kompensasi. Kewajiban tersebut ditegaskan dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menyatakan bahwa setiap pemberi kerja harus membayarkan kompensasi kepada pekerja kontrak. Besaran kompensasi tersebut ditentukan berdasarkan lamanya masa kerja, dihitung sejak dimulainya kontrak hingga masa berlakunya kontrak berakhir, dengan perhitungan menggunakan satuan bulan. Formula yang digunakan dalam perhitungan uang kompensasi adalah upah per bulan dikalikan dengan angka 1 dan dikalikan dengan masa kerja dalam bulan, kemudian dibagi 12, sesuai kebijakan perusahaan. Pembayaran kompensasi dilakukan di akhir masa PKWT, dan jika kontrak diperpanjang, kompensasi harus dibayarkan berdasarkan periode yang telah diselesaikan.

² I. Alwi, Akibat Hukum terhadap Pekerja Sistem PKWT yang Mendapat PHK Secara Sepihak oleh Perusahaan (Skripsi, Universitas Islam Malang, Fakultas Hukum, 2020).

Namun demikian, salah satu isu yang masih terjadi saat ini adalah ketidakpatuhan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT setelah berakhirnya masa kontrak. Hal ini tercermin dalam kasus yang terjadi di PT. Z, di mana seorang pekerja yang telah menyelesaikan masa kontrak PKWT selama satu tahun tidak menerima kompensasi sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Dalam kontrak tersebut padahal secara eksplisit telah dinyatakan bahwa pekerja berhak mendapatkan kompensasi sebesar 20% dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) setelah menyelesaikan masa kontrak satu tahun, namun PT. Z tidak memenuhi kewajibannya tersebut.

Situasi ini menunjukkan adanya ketimpangan kekuatan dalam negosiasi antara pihak pemberi kerja dan pekerja dalam konteks hubungan kerja. Meskipun secara hukum hak-hak pekerja telah dijamin dan dilindungi oleh berbagai peraturan yang berlaku, namun pada kenyataannya posisi pekerja sering berada di bawah kendali pemberi kerja. Masalah ini semakin kompleks karena banyak pekerja memiliki pemahaman yang terbatas tentang aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), mengingat sebagian besar dari mereka hanya lulusan SMA. Akibatnya, para pemberi kerja yang umumnya memiliki pendidikan lebih tinggi dapat memanfaatkan situasi ini untuk membuat kontrak kerja yang cenderung tidak sepenuhnya mempertimbangkan kepentingan dan hak-hak pekerja.³

³ Destiana, S. Z. et al., "Analisis Hukum Atas Sistem Pembayaran Uang Kompensasi Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): Kasus Tenaga Security," *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, No. 3 Th. IV, 2024, hlm. 1277–1285.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah telah menerbitkan PP No. 35 Tahun 2021. Peraturan ini secara khusus mengatur beberapa hal penting yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sistem Alih Daya, pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta prosedur Pemutusan Hubungan Kerja. Melalui peraturan tersebut, perusahaan diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka selama masa kerja dan untuk menjamin kesejahteraan ekonomi pekerja setelah masa kontrak berakhir. Kompensasi yang diatur bukan merupakan bonus masa kerja, melainkan bentuk ganti rugi yang wajib diberikan ketika kontrak berakhir, dengan besaran yang ditentukan berdasarkan gaji pekerja.⁴

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia—yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai pengesahan atas Perppu Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021—pada dasarnya dirancang untuk menjaga keseimbangan relasi antara pekerja dan pemberi kerja. Tujuan utama dari perangkat hukum tersebut ialah mencegah dominasi atau praktik sewenang-wenang pihak yang memiliki kedudukan lebih kuat dalam hubungan kerja. Akan tetapi, praktik di lapangan, sebagaimana tercermin dalam kasus PT. Z, menunjukkan masih adanya pelanggaran hak pekerja kontrak, terutama terkait kewajiban pembayaran kompensasi. Situasi

⁴ Louvita Achmad S, Dhoni Marten, and Mardi Chandra, “Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i* 8, no. 5 (November 25, 2021): 1617–26, doi:10.15408/sjsbs.v8i6.23300.

semacam ini tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga menyalahi prinsip keadilan serta mengabaikan ketentuan hukum yang sudah ditetapkan.

Atas dasar uraian tersebut, penulis merasa perlu melakukan kajian lebih mendalam terkait persoalan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Z. Permasalahan muncul karena perusahaan tidak memenuhi kewajibannya untuk membayarkan kompensasi pada akhir masa kontrak. Kasus yang terjadi memperlihatkan adanya ketidakpatuhan, di mana seorang pekerja kontrak yang telah menyelesaikan masa kerjanya selama satu tahun tidak memperoleh kompensasi sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja. Melalui penelitian ini, penulis berharap temuan yang diperoleh bukan hanya bermanfaat untuk pengembangan wawasan penulis, tetapi juga dapat memberi kontribusi bagi pihak-pihak terkait serta menjadi acuan bagi pemerintah dalam merumuskan perlindungan hukum yang lebih tegas bagi pekerja PKWT, khususnya mengenai hak kompensasi di akhir kontrak sesuai regulasi yang berlaku. Dengan alasan tersebut, penulis menuangkan kajian ini dalam skripsi berjudul **"PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) AKIBAT KOMPENSASI YANG TIDAK DIBERIKAN PADA AKHIR KONTRAK (STUDI KASUS PT. Z)"**.

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah tindakan pemberi kerja yang tidak memberikan kompensasi kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah berakhirnya kontrak dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akibat kompensasi yang tidak diberikan pada akhir kontrak pada kasus PT Z?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Menggali dan menelaah ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur kewajiban perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia, sekaligus meninjau implikasi yuridis yang timbul apabila hak kompensasi tersebut diabaikan oleh pemberi kerja pada saat berakhirnya kontrak.
2. Menelusuri serta mengevaluasi mekanisme perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sekaligus menguraikan jalur atau langkah hukum yang bisa digunakan pekerja untuk menuntut hak kompensasi yang diabaikan perusahaan pada akhir masa kontrak, sebagaimana terjadi dalam perkara di PT. Z.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berkeinginan agar hasil yang diperoleh tidak hanya berguna dalam memperkaya kajian keilmuan, tetapi juga memiliki kegunaan nyata dalam praktik. Adapun kontribusi yang diharapkan mencakup dua sisi, yaitu aspek teoritis dan aspek praktis, sebagaimana diuraikan berikut ini:

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber rujukan yang memperkaya khazanah ilmu hukum ketenagakerjaan, terutama dalam konteks perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT. Kajian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pemenuhan hak-hak pekerja kontrak, khususnya berkaitan dengan pemberian kompensasi di akhir masa perjanjian kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membuka ruang bagi kajian lanjutan yang lebih mendalam mengenai isu perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Memberikan pengetahuan baru dan wawasan ilmu hukum mengenai perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, khususnya terkait permasalahan kompensasi yang tidak diberikan pada akhir masa kontrak.

b. Bagi Pekerja PKWT

Memberikan pemahaman kepada pekerja PKWT mengenai hak-hak mereka dalam hubungan kerja, khususnya hak atas kompensasi di akhir masa kontrak, serta upaya hukum yang dapat ditempuh jika hak tersebut tidak dipenuhi.

c. Bagi Perusahaan

Memberikan pemahaman mengenai kewajiban hukum perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT, serta konsekuensi hukum yang dapat timbul jika kewajiban tersebut tidak dipenuhi.

d. Bagi Masyarakat

Memberikan edukasi dan pemahaman kepada masyarakat luas mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja PKWT, khususnya terkait pemberian kompensasi, sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja di kemudian hari.

1.5.Keaslian Penelitian

Kajian ini memiliki titik temu sekaligus perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas perlindungan hukum terhadap pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya terkait permasalahan tidak dipenuhinya hak kompensasi pada saat berakhirnya masa kontrak. Perbandingan tersebut dapat dilihat secara lebih jelas melalui tabel berikut:

No	Nama Penulis	Judul	Rumusan Masalah	Persamaan	Perbedaan
1.	A.S. Louvita, Dkk (2021)	Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	1. Bagaimana kebijakan pemberian kompensasi PKWT? 2. Bagaimana implementasi kebijakan kompensasi PKWT berdasarkan UU Cipta Kerja?	Kesamaan yang dapat ditemukan antara penelitian ini dengan kajian terdahulu terletak pada fokus pembahasan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keduanya menyoroti isu kewajiban pemberi kerja dalam memberikan kompensasi, memuat pembahasan mengenai hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja, serta menitikberatkan pada aspek perlindungan hukum bagi pekerja dengan status PKWT.	Perbedaan penelitian ini terletak pada penekanan analisis yang lebih komprehensif mengenai dasar-dasar hukum yang mengatur kewajiban pemberi kerja untuk membayar kompensasi kepada pekerja PKWT. Selain itu, penelitian ini juga menguraikan secara rinci alternatif langkah hukum yang bisa ditempuh oleh pekerja apabila hak kompensasi tersebut tidak dipenuhi.
2.	I.S. Toha, Dkk (2023)	Analisis Yuridis Kompensasi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya (Outsourcing), Waktu/Jam Kerja dan Waktu Istirahat, dan	1. Bagaimana pengaturan kompensasi dalam PP No. 35/2021? 2. Bagaimana implementasi pemberian kompensasi berdasarkan PP tersebut?	Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada fokus kajian yang sama-sama menyoroti PKWT, kewajiban perusahaan dalam memberikan kompensasi, serta aspek perlindungan	Ciri pembeda penelitian ini terletak pada ulasan mendalam mengenai landasan hukum yang mengatur kewajiban pembayaran kompensasi bagi pekerja PKWT, sekaligus penjabaran

No	Nama Penulis	Judul	Rumusan Masalah	Persamaan	Perbedaan
		Pemutusan Hubungan Kerja		hukum bagi pekerja kontrak. Selain itu, keduanya juga menggunakan rujukan regulasi yang identik, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.	mengenai mekanisme penyelesaian hukum yang dapat ditempuh apabila hak tersebut tidak dipenuhi. Kajian ini juga menitikberatkan perhatian pada kasus konkret di PT. Z, yang menjadi contoh nyata terjadinya pelanggaran terhadap hak kompensasi pekerja.
3.	S.Z. Destiana, Dkk (2024)	Analisis Hukum atas Sistem Pembayaran Uang Kompensasi bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): Kasus Tenaga Security	1. Bagaimana sistem pembayaran kompensasi untuk tenaga security PKWT? 2. Bagaimana implementasi pembayaran kompensasi dalam praktik?	Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada objek kajian yang sama, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keduanya menitikberatkan pembahasan pada kewajiban pemberi kerja dalam memberikan kompensasi serta pada aspek perlindungan hukum yang semestinya diperoleh oleh pekerja PKWT.	Perbedaan dari penelitian ini yaitu penulis lebih menekankan pada analisis ketentuan hukum yang mengatur kewajiban pemberian kompensasi dan permasalahan yang dihadapi pekerja PKWT di PT. Z

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Jenis dan Sifat Penelitian

1.6.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Berdasarkan pandangan Soerjono Soekanto, penelitian hukum normatif dilakukan melalui kajian terhadap literatur atau bahan hukum sekunder yang memiliki relevansi dengan isu atau permasalahan yang sedang diteliti.⁵ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi norma-norma hukum yang berlaku serta implikasinya terhadap praktik hukum di masyarakat.

Dalam penelitian ini, penulis menempuh metode kajian kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber hukum, mulai dari peraturan perundang-undangan, literatur akademik, hingga dokumen-dokumen yang relevan. Pokok persoalan yang menjadi pusat perhatian adalah aspek perlindungan hukum bagi pekerja kontrak (PKWT), khususnya mengenai hak kompensasi yang tidak dipenuhi pada saat berakhirnya masa kerja, sebagaimana terlihat dalam kasus di PT. Z. Analisis yang

⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2006, hlm. 13-14.

dilakukan merujuk pada kerangka hukum positif Indonesia, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Perppu Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai PKWT, sistem alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, hingga ketentuan pemutusan hubungan kerja.

1.6.1.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni jenis penelitian yang berupaya memberikan penjelasan secara runtut dan berdasarkan fakta yang ada dalam ruang lingkup tertentu. Melalui pendekatan ini, penulis berusaha menyajikan uraian yang cermat, akurat, serta faktual mengenai karakteristik, fakta, maupun keterkaitan antar masalah yang menjadi objek kajian.⁶ Penelitian hukum yang bersifat deskriptif ditujukan untuk menyajikan uraian secara menyeluruh mengenai bagaimana ketentuan hukum berlaku dalam suatu masyarakat pada waktu dan situasi tertentu. Sifatnya menekankan pada pemaparan kondisi hukum secara utuh agar dapat dipahami sesuai konteks yang sedang

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 3.

berlangsung.⁷ Dalam konteks penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara jelas dan terperinci ketentuan hukum terkait kewajiban pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT, bentuk perlindungan hukum yang dapat diterapkan, serta analisis kasus tidak diberikannya kompensasi oleh PT. Z pada akhir kontrak.

1.6.2. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu:

1.1. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) digunakan dengan cara menelaah ketentuan-ketentuan hukum yang termuat dalam regulasi yang sedang berlaku, sehingga analisis difokuskan pada norma-norma hukum yang terkandung di dalamnya.⁸ Melalui pendekatan ini, penulis dapat memahami ketentuan hukum yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan kewajiban pemberian kompensasi, serta mengevaluasi sejauh mana perusahaan mematuhi ketentuan

⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 48-51.

⁸ Soekanto, *Op. Cit.* 13-14.

tersebut. Pendekatan ini menjadi landasan hukum yang penting dalam penelitian untuk memberikan analisis yang akurat dan terarah.

2.1. Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*)

Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*) ditempuh dengan menelusuri doktrin serta pandangan yang berkembang dalam ranah ilmu hukum. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menyusun definisi, merumuskan konsep, serta mengidentifikasi asas-asas hukum yang memiliki keterkaitan erat dengan isu yang sedang diteliti.⁹

1.6.3. Bahan Hukum (*legal sources*)

Dalam kajian hukum, keberadaan sumber hukum menjadi pijakan utama untuk menelaah serta menyelesaikan persoalan yang diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian yuridis normatif ini, penulis memanfaatkan bahan hukum yang mencakup tiga tingkatan, yakni bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan rujukan hukum yang memiliki kekuatan mengikat, yang utamanya berupa peraturan

⁹ *Ibid.*

perundang-undangan.¹⁰ Adapun yang termasuk dalam kategori bahan hukum primer pada penelitian ini meliputi beberapa regulasi utama, yaitu: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sistem alih daya, pengaturan waktu kerja dan istirahat, serta ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang berfungsi untuk memberikan penjelasan maupun analisis terhadap bahan hukum primer. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi buku-buku hukum yang relevan dengan topik penelitian, jurnal-jurnal hukum yang membahas isu terkait, hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, serta makalah, artikel, karya ilmiah lainnya, dan sumber-sumber daring yang relevan.

¹⁰ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 192.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berfungsi sebagai pelengkap dan memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai bahan hukum primer dan sekunder. Bahan ini mencakup kamus hukum, ensiklopedi hukum, indeks majalah hukum, serta kamus Bahasa Indonesia.

1.6.4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, pengumpulan data hukum dilakukan dengan tiga metode pokok, yakni kajian literatur, wawancara, dan eksplorasi sumber daring, sejalan dengan pendekatan yang digunakan. Kajian literatur mencakup pengumpulan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan untuk membangun kerangka teori sekaligus memperkuat analisis. Sumber utama diperoleh dari Perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, ruang baca Fakultas Hukum, serta berbagai perpustakaan universitas lain yang memiliki koleksi tentang ketenagakerjaan dan hukum perburuhan, khususnya yang membahas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hak kompensasi pekerja.

Metode wawancara dilakukan untuk mendapatkan data primer langsung dari pihak-pihak terkait. Wawancara akan dilaksanakan dengan perwakilan Dinas Ketenagakerjaan Surabaya untuk memperoleh informasi resmi tentang

implementasi peraturan kompensasi PKWT serta dengan korban dari PT. Z untuk mendapatkan kesaksian langsung terkait tidak diterimanya kompensasi. Wawancara akan menggunakan pendekatan wawancara terstruktur yang telah disusun sebelumnya, dengan daftar pertanyaan yang spesifik dan sistematis.

Selain itu, pengumpulan bahan hukum juga dilakukan melalui internet dengan mengakses situs resmi pemerintah yang menyediakan informasi terkait peraturan perundang-undangan. Beberapa regulasi yang menjadi fokus kajian antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, pengaturan waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Penelusuran juga dilakukan pada berbagai database akademik yang menawarkan artikel dan jurnal hukum, termasuk jurnal hukum online yang membahas masalah perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Sumber lain yang digunakan mencakup artikel dan publikasi dari lembaga penelitian serta organisasi non-pemerintah yang fokus pada hak-hak pekerja dan implementasi peraturan ketenagakerjaan.

1.6.5. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian ini akan diorganisir secara tertib dan dianalisis melalui pendekatan yang relevan. Bahan tersebut meliputi peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang sebelumnya akan dikelompokkan dan diklasifikasikan terlebih dahulu. Selanjutnya, bahan hukum ini dianalisis menggunakan pendekatan konseptual agar kesesuaian dan relevansinya terhadap permasalahan penelitian dapat dipastikan.

Dalam penelitian hukum normatif ini, analisis dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan subjek serta objek penelitian. Selain itu, pendekatan preskriptif juga digunakan untuk mengevaluasi apakah objek yang diteliti sudah sesuai dengan hukum yang berlaku. Setelah bahan hukum disinkronkan, penulis akan menguraikan rumusan masalah dalam penelitian ini, didukung dengan pendapat ahli dan referensi dari berbagai sumber hukum, untuk memberikan jawaban yang menyeluruh mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

1.6.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merujuk pada susunan atau tata urutan penyajian penelitian yang dibagi ke dalam beberapa bab. Adapun rincian sistematika penulisan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

Bab Pertama, menguraikan permasalahan kewajiban pemberian kompensasi dalam PKWT di Indonesia, dengan studi kasus ketidakpatuhan perusahaan di PT. Z yang tidak memberikan kompensasi kepada pekerja sesuai kesepakatan. Selain membahas rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta keaslian penelitian berdasarkan perbandingan dengan penelitian terdahulu, bab ini juga menjelaskan metode penelitian, sistematika penulisan, dan tinjauan pustaka yang membahas teori dan pengertian terkait perlindungan hukum bagi pekerja PKWT serta kewajiban pemberian kompensasi sesuai UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Bab Kedua, akan membahas mengenai rumusan masalah pertama yang membahas mengenai tindakan pemberi kerja yang tidak memberikan kompensasi kepada pekerja dengan PKWT setelah berakhirnya kontrak dan kategorinya sebagai pelanggaran hukum. Bab ini terdiri atas dua sub-bab, sub-bab pertama membahas ketentuan hukum mengenai kewajiban pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT setelah berakhirnya kontrak

kerja. Sub-bab dua membahas analisis konsekuensi hukum dari tindakan pemberi kerja yang tidak memberikan kompensasi kompensasi tersebut menurut Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya.

Bab Ketiga, akan membahas mengenai rumusan masalah kedua yang membahas perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT akibat kompensasi yang tidak diberikan pada akhir kontrak pada kasus PT. Z. Bab ini terdiri atas dua sub-bab, sub-bab pertama membahas bentuk-bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja PKWT dalam kasus tidak diberikannya kompensasi pada akhir kontrak. Sub-bab dua membahas analisis upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja PKWT untuk memperoleh hak kompensasi yang tidak diberikan pada akhir kontrak kerja di PT. Z berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bab Keempat, akan berisikan bagian penutup yang memuat keseluruhan rangkuman dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Dalam bab ini, penulis menyajikan kesimpulan serta saran. Kesimpulan tersebut berisikan inti atau jawaban dari pembahasan atas rumusan masalah mengenai ketentuan hukum dan perlindungan hukum terkait kompensasi PKWT yang telah dibahas di bab sebelumnya. Selanjutnya, saran berisikan pemikiran peneliti yang dapat digunakan sebagai usulan untuk

meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT terkait pemberian kompensasi pada akhir masa kontrak.

1.7. Tinjauan Pustaka

1.7.1. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

1.7.1.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berfungsi sebagai dasar hukum yang mengatur interaksi antara pekerja dan pemberi kerja, yang di dalamnya memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak secara saling mengikat. Tujuan utama dari perjanjian ini adalah untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban secara adil dan seimbang bagi semua pihak yang terlibat. Dalam pembuatannya, perjanjian kerja harus mengacu pada asas-asas hukum perjanjian yang berlaku, yang mencakup berbagai prinsip fundamental seperti kebebasan dalam membuat kontrak, kesepakatan bersama, jaminan kepastian hukum, pelaksanaan dengan itikad baik, sifat personal dari perjanjian, rasa saling percaya, kedudukan yang setara di mata hukum, keseimbangan kepentingan, nilai-nilai moral, kepatutan dalam bertindak, serta perlindungan hukum bagi para pihak. Kesemua asas tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan harus diterapkan

secara simultan, dengan memperhatikan proporsionalitas dan keadilan, yang kemudian menjadi kerangka yang mengikat dalam menentukan substansi dari perjanjian kerja.¹¹

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja diartikan sebagai kontrak yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat ketentuan mengenai syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Definisi ini menekankan pentingnya tercapainya kesepakatan bersama antara pekerja dan pemberi kerja terkait hak, kewajiban, dan ketentuan kerja yang berlaku.¹²

1.7.1.2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur utama dalam perjanjian kerja meliputi:

- a. Persetujuan kedua pihak – Perjanjian terjadi ketika pekerja dan pemberi kerja sama-sama

¹¹ Niru Anita Sinaga, "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, No. 2 Th. VII, 2017, hlm. 30–45, <https://doi.org/10.35968/jh.v7i2.132>.

¹² Bryllian Abraham Titihalawa et al., "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial," *PATTIMURA Law Study Review*, No. 1 Th. I, 2023, hlm. 269–279.

menyetujui syarat-syarat pekerjaan yang telah ditentukan.

- b. Kecakapan hukum – Perjanjian hanya sah apabila kedua belah pihak memiliki kapasitas hukum, yaitu sudah dewasa dan tidak berada di bawah pengampuan.
- c. Jenis pekerjaan – Pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja harus ditetapkan dengan jelas dan spesifik dalam perjanjian.
- d. Upah – Besaran kompensasi yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.
- e. Instruksi – Hubungan kerja mencakup kewenangan pemberi kerja untuk memberikan perintah yang wajib dipatuhi oleh pekerja.

Semua unsur tersebut wajib dipenuhi agar perjanjian kerja dapat diakui sebagai sah dan memiliki kekuatan mengikat secara hukum. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 52 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹³

1.7.1.3.Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Di Indonesia, keabsahan perjanjian kerja diatur melalui dua ketentuan hukum utama, yakni Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1320 KUHPerdata, suatu perjanjian kerja hanya dianggap sah apabila dibuat berdasarkan persetujuan yang bebas dan tulus dari kedua belah pihak, tanpa adanya tekanan, paksaan, atau intimidasi dalam menetapkan ketentuan-ketentuan yang disepakati. Setiap pihak yang terlibat dalam perjanjian diwajibkan memiliki kecakapan hukum, yang mencakup usia dewasa dan tidak berada di bawah pengampuan. Pekerjaan yang menjadi objek perjanjian harus dijelaskan secara rinci dan spesifik. Selain itu, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, norma

¹³ Ulfi Nihaya dan Achmad Busro, “Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ‘UD. Permata Furni,’” *Notarius*, No. 2 Th. XV, 2022, hlm. 863–873, <https://doi.org/10.14710/nts.v15i2.37657>.

kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja hanya sah apabila dibentuk atas dasar kesepakatan bersama antara pekerja dan pemberi kerja, tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak manapun. Kedua belah pihak juga harus memiliki kecakapan hukum untuk melakukan tindakan hukum. Perjanjian tersebut wajib mencantumkan jenis pekerjaan yang disepakati secara jelas dan rinci sebagai objek perjanjian. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, norma kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain, setiap pekerjaan yang dimasukkan dalam perjanjian harus sesuai dengan ketentuan hukum, tetap menjaga norma kesusilaan, dan menghormati ketertiban masyarakat. Oleh karena itu, penyusunan perjanjian kerja di Indonesia harus memenuhi persyaratan yang sah dan jelas agar dapat mencegah terjadinya sengketa di masa depan.

Akibat hukum yang timbul akan berbeda tergantung jenis pelanggaran terhadap syarat-syarat

perjanjian kerja. Jika syarat mengenai persetujuan bersama atau kecakapan hukum tidak dipenuhi, perjanjian kerja dapat dibatalkan melalui mekanisme hukum yang berlaku. Sebaliknya, apabila pekerjaan yang diperjanjikan bertentangan dengan ketentuan hukum, ketertiban umum, atau norma kesusilaan, maka perjanjian tersebut dianggap batal secara hukum sejak awal pembuatannya.¹⁴

1.7.1.4. Bentuk Perjanjian Kerja

Secara umum, perjanjian kerja terbagi menjadi dua bentuk utama:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah kontrak kerja yang memiliki jangka waktu tertentu, biasanya diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Pelaksanaan PKWT wajib mengikuti berbagai ketentuan dan persyaratan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Secara formal, PKWT wajib dituangkan dalam bentuk tertulis dan durasi pelaksanaannya tidak diperbolehkan melampaui

¹⁴ Suwarti dan Faissal Malik, "Syarat Subjektif Dan Objektif Sahnya Perjanjian Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Kerja," *KHAIRUN Law Journal*, No. 1 Th. II, 2018, hlm. 31–39.

batas waktu maksimum yang telah diatur dalam regulasi yang berlaku.¹⁵

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT merupakan bentuk perjanjian kerja yang tidak membatasi jangka waktu pelaksanaannya dan diterapkan untuk pekerjaan yang memiliki sifat permanen. Bentuk perjanjian ini menawarkan kepastian kerja yang lebih terjamin bagi pihak pekerja. Meskipun PKWTT dapat dilaksanakan baik secara lisan maupun tertulis, namun pembuatan perjanjian dalam bentuk tertulis sangat direkomendasikan sebagai langkah antisipatif untuk mencegah timbulnya konflik atau sengketa pada masa yang akan datang.¹⁶

1.7.2. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1.7.2.1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah bentuk kontrak kerja yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja, yang

¹⁵ Kinanthi Puspitaningtyas dan Waluyo Waluyo, “Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan Di Indonesia,” *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, No. 1 Th. XII, 2024, hlm. 34, <https://doi.org/10.20961/hpe.v12i1.84679>.

¹⁶ Sinaga, *Op. Cit.*, 30–45.

menetapkan bahwa hubungan kerja berlangsung hanya untuk jangka waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sementara dan tidak permanen.¹⁷ PKWT wajib disusun secara tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Apabila tidak disusun secara tertulis, perjanjian tersebut otomatis dianggap sebagai PKWTT. Selain itu, PKWT tidak diperbolehkan mencantumkan ketentuan masa percobaan; jika tetap dicantumkan, ketentuan masa percobaan tersebut batal secara hukum. Dalam praktiknya, sering ditemukan pelanggaran terhadap ketentuan PKWT. Beberapa pemberi kerja tidak mematuhi batas maksimal durasi kontrak yang diatur oleh undang-undang, serta mengabaikan pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk upah, jam kerja, dan jaminan sosial yang seharusnya diberikan sesuai ketentuan hukum.¹⁸

1.7.2.2. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT)

Dalam PKWT, subjeknya terdiri dari pekerja atau buruh dan pihak pemberi kerja. Pekerja adalah individu

¹⁷ Kambey et al., “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan,” *Lex Privatum*, No. 8 Th. IX, Juli 2021, hlm. 219–227.

¹⁸ *Ibid.*

yang menjalankan tugasnya dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya, sedangkan pemberi kerja adalah pihak yang mempekerjakan pekerja dan memberikan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati secara bersama. Objek PKWT mencakup jenis pekerjaan yang memiliki karakter tertentu sesuai peraturan perundang-undangan. Sesuai Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT hanya sah untuk pekerjaan tertentu yang, berdasarkan jenis, sifat, atau aktivitasnya, dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang hanya dilakukan satu kali atau bersifat sementara.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam jangka waktu terbatas, maksimal hingga tiga tahun.
- c. Pekerjaan yang hanya muncul pada musim tertentu atau bersifat periodik.
- d. Pekerjaan terkait dengan pengembangan produk baru, inisiatif baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau pengujian pasar.

Penting untuk dicatat bahwa PKWT tidak dapat memuat syarat masa percobaan kerja. Apabila syarat tersebut tetap dimasukkan dalam perjanjian, maka syarat tersebut batal demi hukum. Hal ini diatur dalam Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.7.2.3. Syarat Formal dan Materil Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT)

Agar PKWT sah secara hukum dan memberikan kepastian hukum, perjanjian tersebut harus memenuhi persyaratan baik secara formal maupun materiil sesuai ketentuan perundang-undangan di Indonesia. Persyaratan formal berkaitan dengan cara dan bentuk penyusunan perjanjian. Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT wajib dibuat secara tertulis dan ditulis dalam bahasa Indonesia. Dalam perjanjian harus memuat sekurang-kurangnya informasi berikut: identitas dan alamat perusahaan beserta jenis usahanya; identitas pekerja termasuk nama, jenis kelamin, usia, dan alamat; jabatan atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan; lokasi kerja; besaran upah serta mekanisme pembayarannya; ketentuan mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja;

tanggal mulai dan durasi berlaku perjanjian; tempat dan tanggal pembuatan; serta ditandatangani oleh kedua pihak sebagai bukti persetujuan.

Syarat materiil menyangkut isi dan substansi dari perjanjian kerja itu sendiri. PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu yang, berdasarkan jenis dan sifatnya, dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Bentuk pekerjaan tersebut antara lain: pekerjaan yang hanya dilakukan satu kali atau bersifat sementara; pekerjaan dengan perkiraan penyelesaian cepat, maksimal tiga tahun; pekerjaan musiman; serta pekerjaan yang terkait dengan pengembangan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau peninjauan. Selain itu, PKWT tidak boleh mencantumkan masa percobaan; jika tetap dicantumkan, ketentuan tersebut batal demi hukum.¹⁹ Oleh karena itu, baik pemberi kerja maupun pekerja harus memastikan bahwa PKWT yang disusun memenuhi seluruh persyaratan formal dan materiil. Hal ini penting untuk mencegah pergeseran otomatis status hubungan kerja menjadi PKWTT akibat ketidakpatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku.

¹⁹ Nihaya, *Op. Cit.*, 863–873

1.7.2.4. Kewajiban Pemberian Kompensasi bagi Pekerja PKWT

Pemberian kompensasi bagi pekerja yang terikat PKWT menjadi salah satu aspek krusial dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sebelumnya, sebelum diterapkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pekerja PKWT yang masa kontraknya berakhir tidak memiliki hak atas kompensasi. Namun, dengan hadirnya UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, terjadi perubahan mendasar yang mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT pada saat kontrak mereka selesai.²⁰

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan bahwa pekerja yang terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki hak untuk menerima kompensasi dari pemberi kerja. Kompensasi ini diberikan saat kontrak berakhir dan hanya berlaku bagi pekerja yang telah bekerja minimal satu bulan secara berturut-turut. Besaran kompensasi kemudian ditentukan sesuai ketentuan yang berlaku sebagai berikut:

²⁰ Lestari, *Op. Cit.*, 339–349.

- a. Bagi pekerja PKWT yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut, mereka berhak menerima kompensasi setara dengan satu bulan upah.
- b. Untuk PKWT dengan masa kerja antara satu bulan hingga kurang dari 12 bulan, kompensasi dihitung secara proporsional dengan rumus: masa kerja dibagi 12 dikalikan satu bulan upah.
- c. Apabila PKWT berlangsung lebih dari 12 bulan, perhitungan kompensasi tetap dilakukan secara proporsional menggunakan formula: masa kerja dibagi 12 dikalikan satu bulan upah.²¹

Penerapan kebijakan terkait pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Aturan ini diharapkan dapat menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja sekaligus menciptakan hubungan industrial yang lebih seimbang dan adil antara pekerja dan pemberi kerja.²² Jika pemberi kerja gagal melaksanakan kewajibannya, mereka dapat dikenai sanksi administratif. Bentuk sanksi tersebut meliputi teguran tertulis, pembatasan aktivitas usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha. Pengenaan sanksi dilakukan secara bertahap, disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Dalam praktiknya, pelaksanaan kewajiban pemberian kompensasi masih

²¹ Taufiq Yulianto, "Ketentuan Mengenai Pemberian Uang Kompensasi Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terhadap Pekerja/Buruh yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)," *Orbith*, No. 3 Th. XVIII, 2022, hlm. 216–220.

²² Ariani Oktavia et al., "Kebijakan Pemberian Kompensasi terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu di Kabupaten Karimun," *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, No. 2 Th. V, 2023, hlm. 1831–1844, <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i2.3490>.

menghadapi sejumlah kendala. Beberapa pemberi kerja belum sepenuhnya memahami atau menaati aturan ini, sehingga diperlukan upaya sosialisasi dan pengawasan yang lebih intensif dari pihak pemerintah. Selain itu, pekerja perlu dibekali pengetahuan mengenai hak-hak mereka agar mampu menuntut kompensasi yang seharusnya diterima.

1.7.2.5. Ketentuan Hukum Mengenai Kompensasi

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menetapkan kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa kerja minimal satu bulan berturut-turut. Besaran kompensasi dihitung berdasarkan durasi kerja; misalnya, pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak menerima kompensasi senilai satu bulan upah. Untuk masa kerja yang kurang dari 12 bulan, kompensasi dihitung secara proporsional sesuai lamanya masa kerja.²³ Pemberian kompensasi berupa uang kepada pekerja PKWT merupakan kebijakan baru yang sebelumnya tidak tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²³ Yulianto, *Op. Cit.*, hlm. 216–220.

tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan sekaligus apresiasi terhadap masa kerja pekerja. Apabila pemberi kerja gagal memenuhi kewajiban ini, mereka dapat dikenai sanksi administratif, mulai dari teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pembekuan aktivitas usaha secara keseluruhan.²⁴

Meski kebijakan pemberian kompensasi telah diatur, masih muncul perdebatan terkait pelaksanaannya, khususnya mengenai sumber dana kompensasi dan kemungkinan timbulnya diskriminasi dalam penyalurannya. Beberapa pakar menekankan bahwa pendanaan kompensasi sebaiknya berasal dari iuran wajib yang dibayarkan oleh pengusaha dan pemberi kerja, serta diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi ketidakpastian dan menjamin perlakuan yang adil bagi seluruh pihak yang terlibat.²⁵

²⁴ Lestari, Op. Cit., hlm. 339–349.

²⁵ Maryono dan Markoni, “Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya berdasarkan UUD Cipta Kerja,” *Jurnal Hukum Indonesia*, No. 1 Th. II, 2023, hlm. 25–34, <https://doi.org/10.58344/jhi.v1i2.8>.

1.7.3. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum dipahami sebagai upaya pemerintah atau lembaga yang berwenang dalam menjamin hak-hak individu maupun kelompok agar terlindungi dari pelanggaran oleh pihak lain. Perlindungan Hukum bertujuan untuk menciptakan rasa aman di masyarakat, menegakkan prinsip keadilan, serta mencegah penyalahgunaan kekuasaan. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum berfungsi sebagai upaya menjaga harkat dan martabat manusia sekaligus mengakui hak-hak asasi yang melekat pada setiap subjek hukum, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁶

Perlindungan hukum dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu bersifat preventif dan represif. Bentuk preventif berfokus pada pencegahan pelanggaran dengan menetapkan peraturan yang jelas serta memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk mengajukan keberatan atau masukan sebelum keputusan resmi diambil. Pendekatan ini penting agar pemerintah bertindak lebih hati-hati dalam mengambil keputusan yang menyangkut hak-hak warga. Sementara itu, perlindungan hukum represif diarahkan untuk menangani pelanggaran atau sengketa yang telah terjadi, melalui penerapan hukum dan pemberian sanksi terhadap pihak

²⁶ Edy Purwito, "Konsep Perlindungan Hukum Konsumen dan Tanggung Jawab Hukum Pelaku Usaha terhadap Produk Gula Pasir Kadaluarasa di Kota Surabaya," *Jurnal Magister Ilmu Hukum*, No. 1 Th. XIII, 2023, hlm. 109–129, <https://doi.org/10.56943/dekrit.v13n1.152>.

yang melakukan pelanggaran.²⁷ Unsur-unsur Perlindungan Hukum meliputi:

- a. Perlindungan dari pemerintah untuk masyarakat. pemerintah berkewajiban melindungi warganya melalui peraturan dan kebijakan yang adil.
- b. Pemberian jaminan kepastian hukum. Adanya peraturan yang jelas dan konsisten agar masyarakat memahami hak dan kewajibannya.
- c. Berhubungan dengan hak-hak warga Negara. Perlindungan Hukum harus memastikan bahwa hak-hak dasar warga Negara dihormati dan dilindungi.
- d. Adanya sanksi bagi pelanggar. penegakan Hukum yang efektif dengan memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar aturan.²⁸

1.7.4. Tinjauan Umum tentang Pekerja dan Pengusaha

1.7.4.1. Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha

Hak-hak pekerja mencakup segala sesuatu yang seharusnya mereka terima sebagai imbalan atas

²⁷ Carundeng et al., "Perlindungan Hukum terhadap Data Pribadi Konsumen yang Diretas berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 20 Tahun 2016 tentang Perlindungan Data Pribadi dalam Sistem Elektronik," *Lex Privatum*, No. 1 Th. X, 2022, hlm. 188–198, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/38083>.

²⁸ Talita Laelani Putri, "Mengenal Unsur-unsur Perlindungan Hukum", <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6714147/mengenal-unsur-unsur-perlindungan-hukum>, diakses pada 19 Maret 2025.

pekerjaan yang dilakukan, termasuk upah yang layak, durasi kerja yang wajar, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman. Di sisi lain, pekerja memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, mematuhi peraturan perusahaan, serta menjaga kerahasiaan informasi yang bersifat internal. Pengusaha, selain memiliki hak untuk mengatur operasional perusahaan, menetapkan kebijakan, dan melakukan tindakan disipliner jika diperlukan, juga berkewajiban memenuhi hak-hak pekerja. Hal ini mencakup pembayaran upah tepat waktu, penyediaan lingkungan kerja yang aman, dan menjamin tidak adanya praktik diskriminasi dalam perusahaan.²⁹

Penetapan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha bertujuan menciptakan hubungan kerja yang seimbang. Keseimbangan ini penting untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dari salah satu pihak yang dapat merugikan pihak lain. Dengan adanya aturan yang jelas, diharapkan tercipta suasana kerja yang harmonis, produktif, dan adil. Selain itu, pengaturan ini juga berfungsi untuk melindungi hak-hak dasar pekerja

²⁹ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Teknologi Industri*, No. 6, Th. VI, 2021, hlm. 56–70.

sekaligus memastikan pengusaha dapat mengelola usaha secara efektif dan efisien.³⁰

Walaupun hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha telah diatur secara hukum, penerapannya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa perusahaan terkadang tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan yang berlaku, misalnya dalam pembayaran upah lembur atau penyediaan lingkungan kerja yang aman. Di sisi lain, ada pula pekerja yang belum sepenuhnya menjalankan tanggung jawabnya, seperti kurang disiplin atau melanggar aturan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan pengawasan dan penegakan hukum yang konsisten dari pemerintah, sekaligus kesadaran kedua pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban secara seimbang.³¹

a. Hak-Hak pekerja

1. Hak atas upah yang pantas

Setiap pekerja berhak menerima kompensasi sesuai kesepakatan kerja, dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pekerja berhak menjalankan tugasnya di lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pengusaha memiliki

³⁰ Ari Hernawan, "Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha dalam Mogok Kerja," *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, No. 3 Th. XXIV, 2013, hlm. 418, <https://doi.org/10.22146/jmh.16119>.

³¹ Vega O. Merpati, "Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu," *Lex Et Societatis*, No. 8 Th. II, 2014, hlm. 77–87.

kewajiban menyediakan perlengkapan keselamatan, seperti alat pelindung diri, serta menjamin standar K3 terpenuhi.

3. Hak atas jaminan sosial

Pekerja berhak memperoleh perlindungan melalui program jaminan sosial, termasuk BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang mencakup manfaat seperti asuransi kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan.

4. Hak atas pengaturan waktu kerja dan istirahat

Waktu kerja diatur maksimal 40 jam per minggu. Selain itu, pekerja berhak mendapat waktu istirahat mingguan dan cuti tahunan minimal 12 hari setelah bekerja secara terus-menerus selama 12 bulan.

5. Hak atas perlakuan setara

Setiap pekerja berhak diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi, baik terkait suku, agama, ras, maupun gender.

b. Kewajiban-Kewajiban pekerja

1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik

Pekerja wajib menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan perjanjian kerja dan standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Mematuhi peraturan perusahaan

Pekerja harus menaati semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan, termasuk disiplin kerja, etika, dan prosedur operasional.

3. Menjaga kerahasiaan perusahaan

Pekerja berkewajiban menjaga kerahasiaan informasi yang berkaitan dengan perusahaan dan tidak menyalahgunakannya untuk kepentingan pribadi atau pihak lain.

c. Hak-Hak pengusaha

1. Mengatur dan mengawasi pekerja

Pengusaha berhak mengatur, mengawasi, dan memberikan instruksi kepada pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Menegakkan disiplin

Pengusaha memiliki hak untuk menegakkan disiplin kerja, termasuk memberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan jika pekerja melakukan pelanggaran.

3. Melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pengusaha memiliki hak untuk melakukan PHK sepanjang didasarkan pada alasan yang sah dan sesuai

dengan mekanisme yang diatur dalam undang-undang.

d. Kewajiban-Kewajiban pengusaha

1. Membayar upah tepat waktu

Pengusaha wajib membayarkan upah pekerja sesuai waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Menyediakan lingkungan kerja yang aman

Pengusaha berkewajiban menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja, termasuk penyediaan alat pelindung diri yang memadai.

3. Mendaftarkan pekerja ke program jaminan sosial

Pengusaha wajib mendaftarkan pekerja pada program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta membayarkan iuran yang ditetapkan³².

³²BPMPP UMA, “*Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*,” Universitas Medan Area, 2024, <https://bpmpp.uma.ac.id/2024/09/17/hak-dan-kewajiban-pekerja-dan-pengusaha-dalam-perspektif-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/>.