

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Negara Indonesia secara tegas memiliki kewajiban dan tanggung jawab menyeluruh mengenai kesejahteraan dan kehidupan masyarakat. Hal ini tertuang dalam Pancasila sebagai dasar negara Indonesia yang telah dijadikan ideologi bangsa Indonesia. Sebagai penerapan dari tanggung jawab tersebut, negara menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan perlindungan dan pekerjaan bagi seluruh warga negara. Ketentuan ini sesuai pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yang memberikan pemahaman bahwa setiap warga negara berhak dan wajib atas pekerjaan serta kehidupan yang layak berlandaskan dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Pemerintah Indonesia dalam menyelenggarakan kehidupan berbangsa dan bernegara, berkewajiban untuk menjamin kehidupan yang layak bagi warga negaranya, termasuk penyediaan pekerjaan. Salah satu tujuan utama dari penyediaan lapangan kerja adalah untuk meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia sekaligus menekan tingkat pengangguran di Indonesia.<sup>1</sup> Selain itu, dalam konteks ketenagakerjaan, kaitannya sangat erat dengan suatu golongan yang dikenal dengan istilah tenaga kerja. Segala bentuk mekanisme dan sistem yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja dan hubungan kerja telah diatur dalam satu

---

<sup>1</sup> Riki Daniel Maloring, Ronny A. Maramis, Marthin L. Lambonan “Tinjauan Yuridis Terhadap Syarat Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pemberi Kerja Dan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021,” *Jurnal Lex Crimen*, Vol. 11, No.05., Universitas Sam Ratulangi, 2021, hlm.1

aturan yang disebut dengan peraturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, muncul suatu cabang ilmu hukum yang relevan dengan ketenagakerjaan, dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur interaksi antara pekerja dan pengusaha, yang meliputi hubungan orang perorangan maupun dengan badan hukum. Hubungan kerja ini menghasilkan hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik antara pengusaha dan pekerja, di mana pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut didasarkan pada ketentuan yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, hubungan kerja ini juga dibangun atas dasar kesepakatan bersama antara para pihak, yang kemudian diformalkan dalam bentuk perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum mengikat.<sup>2</sup>

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu kesepakatan yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang di dalamnya memuat ketentuan mengenai syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan kesepakatan kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap. Sebaliknya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah kesepakatan kerja antara pengusaha dan pekerja yang diperuntukkan bagi pelaksanaan pekerjaan yang memiliki batas waktu tertentu atau

---

<sup>2</sup> S. Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law and Governance Journal*, Vol. 2, No. 2, Universitas Diponegoro, 2019, hlm. 328

pekerjaan yang sifatnya sementara. Penggunaan PKWT hanya dapat diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.<sup>3</sup>

Adanya keberagaman status pekerja yang ada dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, dibutuhkan adanya peraturan yang bersifat mengikat serta memiliki fungsi yang konkret sebagai payung hukum pada bidang ketenagakerjaan. Pemerintah yang berwenang membuat peraturan mengenai ketenagakerjaan yang disusun secara terperinci dan sistematis untuk mengatur berbagai isu yang timbul terkait dengan hubungan kerja dan dapat dijadikan sebagai mekanisme dalam pelaksanaan sistem ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang mencakup aspek ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dibuat sebagai bentuk respon pemerintah terhadap berbagai perdebatan mengenai Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dianggap kurang mengakomodir perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Secara administratif, undang-undang ini juga menggantikan Undang-

---

<sup>3</sup> Khairani, "*Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing : Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*", Ctk. Peratama, Edisi Pertama, Rajawali Pers, 2016, Jakarta, hlm. 130

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>4</sup> Perubahan ini bertujuan tidak hanya untuk menyusun ulang regulasi, tetapi juga untuk merespons kebutuhan hukum yang timbul dalam kondisi saat ini.<sup>5</sup>

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengatur ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan beberapa perubahan yang signifikan dibandingkan dengan aturan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu perubahan utama adalah batas maksimal jangka waktu PKWT tidak lagi dibatasi secara spesifik dalam UU Nomor 6 Tahun 2023, durasi PKWT ditentukan berdasarkan perjanjian antara pekerja dan pengusaha, dengan mempertimbangkan jenis dan sifat pekerjaan yang tidak tetap.<sup>6</sup> Selain itu, pekerja dengan status PKWT juga berhak mendapatkan kompensasi saat kontrak kerja mereka berakhir. Perubahan ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam merekrut tenaga kerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pekerja terkait hak-hak mereka.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup>Willa Wahyuni, "Banyak Pro Dan Kontra, Pemerintah Jelaskan Urgensi Dan Tujuan Perppu Cipta Kerja" terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/banyak-pro-kontra--pemerintah-jelaskan-urgensi-dan-tujuan-perppu-cipta-kerja-lt63c1162de18ac/>. Diakses tanggal 15 Januari 2025

<sup>5</sup>Marco Orias, "Dinamika Perkembangan Ketenagakerjaan: Analisis UUCK Dan Perubahan Regulasi Terkait", Ctk. Pertama, Tahta Media Group, 2024, Sukoharjo, hlm. 1

<sup>6</sup>Martha Yosephine Purba, Ani Wijayanti, Binoto Nadapdap, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023," *Jurnal Kolaboratif Sains*, Vol. 7, No. 4, Universitas Kristen Indonesia, 2024, hlm. 1514

<sup>7</sup>Angelita Regina Gioh, Djefry Welly Lumintang, Anastasia Emmy Gerungan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT*, Vol. 14, No. 5, Universitas Sam Ratulangi, 2025, hlm. 3

Salah satu aspek yang ditekankan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang ini adalah perlindungan terhadap pekerja PKWT khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak mereka setelah masa kerja berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan yang baru tidak hanya berfokus pada fleksibilitas hubungan kerja, tetapi juga memastikan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan pekerja.<sup>8</sup> Hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 A Undang-Undang ini, secara eksplisit menyatakan bahwa: “Apabila perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/ buruh”. Dengan demikian, aturan ini memberikan kepastian hukum terkait hak pekerja PKWT dalam memperoleh kompensasi setelah kontrak kerja mereka berakhir. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk memberikan perlindungan ekonomi bagi pekerja PKWT, mengingat sifat hubungan kerja mereka yang tidak tetap.<sup>9</sup>

Selain Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, terdapat pula Peraturan Pemerintah Republik Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk melaksanakan undang-undang secara lebih rinci. Peraturan tersebut adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

---

<sup>8</sup> Martha Yosephine Purba, *Op.Cit*, hlm. 1517

<sup>9</sup> Ariani Oktavia, Lu Sudirman, Junimart Girsang "Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu di Kabupaten Karimun", *Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, Vol. 5, No. 2, Universitas Internasional Batam, 2023, hlm. 1833

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sebagai contoh, Pasal 15 secara eksplisit mengatur bahwa pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT. Ketentuan ini menegaskan kembali kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak-hak pekerja atau buruh yang bekerja yang termasuk dalam kualifikasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Hak kompensasi bagi pekerja PKWT ini berlaku bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus-menerus. Pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT wajib diberikan sesuai dengan jumlah besaran yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kewajiban pemberian kompensasi juga tetap berlaku walaupun hubungan kerja dihentikan oleh pengusaha sebelum masa PKWT berakhir. Kompensasi sendiri diartikan sebagai seluruh bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas hasil kerja mereka di suatu perusahaan. Kompensasi ini dapat berbentuk fisik maupun non-fisik dan harus dihitung berdasarkan tingkat pengorbanan yang telah mereka lakukan.<sup>10</sup>

Implementasi Pasal 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengenai kewajiban pengusaha untuk membayarkan kompensasi kepada pekerja PKWT dalam realitanya tidak

---

<sup>10</sup> Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Buku Litera Yogyakarta, 2014, Yogyakarta, hlm. 32

relevan dengan ketentuan yang sudah diatur secara tegas tersebut. Berdasarkan riset dan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, masih banyak pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT setelah berakhirnya masa kerja mereka.

Sebagaimana data yang didapatkan dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi DIY terdapat PT (BS) berkedudukan di Sleman yang melanggar hak kompensasi bagi pekerja PKWT. Selain itu, Permasalahan pemberian kompensasi juga terjadi di PT (X), berkedudukan di Kabupaten Bantul tidak memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT setelah masa kerja mereka berakhir. Pihak perusahaan beralasan bahwa ketidaktahuan mereka terhadap regulasi kewajiban pemberian kompensasi tersebut. Permasalahan ini muncul karena ketentuan mengenai kompensasi bagi pekerja PKWT merupakan peraturan baru yang secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum mengatur secara spesifik mengenai kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT setelah berakhirnya hubungan kerja.<sup>11</sup>

Terdapat pula PT (A) yang bergerak di bidang usaha teknologi dan berkedudukan di Kota Yogyakarta dan PT (M) yang bergerak di bidang *manufacturing* dan berkedudukan di Sleman ternyata tidak memberikan

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Lutfi Asep Irfandana, S.H., Mediator Hubungan Industrial, di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, 12 November 2024.

kompensasi kepada pekerja PKWT di akhir masa kerjanya. Pihak perusahaan beralasan bahwa pekerja telah menerima upah yang dianggap layak, sehingga tidak perlu lagi diberikan kompensasi.<sup>12</sup> Selain itu, PT (H) yang berkedudukan di Kota Yogyakarta dan bergerak di bidang produksi tekstil tidak memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT sesuai dengan besaran jumlah kompensasi yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>13</sup>

Kasus tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat perusahaan yang belum menerapkan kewajiban pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT. Tidak hanya itu, beberapa perusahaan bahkan sengaja menghindari kewajiban pembayaran kompensasi bagi pekerja PKWT. Permasalahan tersebut muncul karena pengusaha hanya membuat perjanjian kerja yang hanya mencakup aspek pekerjaan itu sendiri, namun pengusaha tidak melaksanakan kewajiban mereka untuk memenuhi hak-hak pekerja PKWT, terkhususnya dalam pemberian kompensasi.

Perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja secara tegas menetapkan bahwa

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Indrayani Wijayanti, Mediator Hubungan Industrial, di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 22 Januari 2025

<sup>13</sup> Wawancara dengan Skolastika Shevika, Mediator Hubungan Industrial, di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, 27 Januari 2025

pengusaha yang melanggar hak kompensasi akan dikenai sanksi administratif, meliputi teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha.<sup>14</sup>

Peran pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam hal ini menjadi sangat penting karena Disnakertrans DIY memiliki fungsi penegakan hukum terkait kompensasi bagi pekerja PKWT. Oleh karena itu, Disnakertrans DIY berperan penting dalam mengawasi dan melakukan penegakan hukum terkait hak kompensasi bagi pekerja PKWT. Selain itu, dalam hal terjadinya pelanggaran terhadap kewajiban pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT, Disnakertrans DIY dapat memberikan sanksi administratif kepada para pihak yang melanggar peraturan tersebut. Hal ini sejalan dengan Pasal 62 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi “Menteri, menteri terkait, gubernur, bupati/walikota, atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) kepada Pengusaha”.<sup>15</sup>

Sehingga pemerintah harus hadir untuk melakukan pengawasan dan penegakan hukum terkait pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT. Oleh karena itu penulis hendak melakukan penelitian dengan judul: **PENEGAKAN**

---

<sup>14</sup> Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 3, No. 5, Universitas Negeri Semarang, 2022, hlm. 347

<sup>15</sup> Tri Lestari, Hanantyo Sri Nugroho "Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran," *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 12, No. 01, Universitas Amikom Yogyakarta, 2024, hlm. 93

**HUKUM PASAL 15 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERKAIT KOMPENSASI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah di atas, kajian dalam penelitian ini akan dibatasi pada 2 (dua) rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana penegakan hukum Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait kompensasi di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apa saja kendala dalam Penegakan Hukum Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait kompensasi di Daerah Istimewa Yogyakarta?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini memiliki 2 (dua) tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penegakan hukum Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan

Kerja terkait kompensasi kepada pekerja PKWT di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui kendala dalam Penegakan Hukum Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait Kompensasi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat secara efektif dan efisien memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi agama, bangsa, dan negara, khususnya dalam bidang hukum administrasi negara.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai penegakan hukum Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait kompensasi terkhususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta.
  - c. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan tanggapan dan jawaban atas topik permasalahan yang sedang diteliti.
2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat untuk mengaplikasikan pengetahuan dari penulis tentang pengaturan hukum yaitu penegakan hukum terhadap pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT.
- b. Diharapkan penulisan hukum ini bisa memberikan bantuan dan sumbangan pemikiran terhadap para pihak untuk masalah yang sedang diteliti dan membantu penyelesaiannya untuk menemukan jalan keluar terhadap permasalahan ini, terlebih khususnya bagi pihak Disnakertrans DIY agar dapat mengupayakan penegakan hukum terhadap pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT di Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **E. Orisinalitas Penelitian**

Hingga saat ini, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik membahas tentang "*Penegakan Hukum Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Kompensasi di Daerah Istimewa Yogyakarta*". Namun, setelah melakukan riset di internet untuk mencari skripsi, jurnal, maupun hasil penelitian lain yang memiliki kemiripan, peneliti melakukan telaah awal terhadap beberapa karya terdahulu sebagai referensi guna mendukung penyusunan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif. Beberapa tulisan tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Skripsi karya Muhammad Arsy Putra Julina dari Universitas Islam Indonesia yang berjudul *“Implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 di Kabupaten Sleman”* dengan rumusan masalah sebagai berikut;

- a. Bagaimanakah implementasi Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman?
- b. Apakah implikasi hukum atas pekerja yang berstatus perjanjian dengan waktu tertentu yang tidak didaftarkan jaminan sosial sesuai dengan Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 14 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Sleman?

Hasil penelitian ini adalah pelaksanaan Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Sleman masih menunjukkan adanya kesenjangan, di mana sejumlah pekerja dengan status PKWT belum memperoleh hak mereka dalam jaminan sosial. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis dalam mengkaji Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan menggunakan pendekatan empiris untuk menganalisis bagaimana kebijakan tersebut diterapkan di lapangan. Namun, perbedaannya terletak pada objek kajian, di mana penelitian Muhammad Arsy Putra Julina fokus pada implementasi jaminan sosial pekerja PKWT, sementara penelitian penulis menyoroti penegakan hukum pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT. Selain itu, perbedaan selanjutnya terdapat di lokasi penelitian yang mana penelitian Muhammad Arsy Pura Julina dilakukan di Kabupaten Sleman, sedangkan penelitian penulis berfokus pada provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Jurnal karya Ariani Oktavia, Lu Sudirman, dan Juniamart Girsang dari Universitas Internasional Batam yang berjudul "*Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu di Kabupaten Karimun*" dengan rumusan masalah sebagai berikut:
  - a. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, WKWI, dan PHK Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Pemberian Kompensasi Pekerja PKWT?
  - b. Upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan karyawan dalam memperjuangkan hak pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT,

Alih Daya, WKWI, dan PHK Pasca Putusan Mahkamah  
Konstitusi Terhadap Pemberian Kompensasi Pekerja PKWT?

Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja belum efektif, meskipun Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya masih berlaku. Jika kompensasi tidak dilaksanakan, pekerja dapat mengajukan aduan ke pengawas ketenagakerjaan atau mengandalkan pemeriksaan langsung oleh pengawas ke perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan status PKWT. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis dalam membahas kebijakan kompensasi untuk pekerja PKWT berdasarkan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode empiris yang sama dengan penelitian penulis. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, di mana jurnal tersebut fokus di Kabupaten Karimun dengan menekankan kebijakan pemberian kompensasi, sementara penelitian penulis di Daerah Istimewa Yogyakarta dan berfokus pada aspek penegakan hukum terkait pemberian kompensasi.

3. Jurnal karya Equino Mikael Makadolang, Ronny A. Maramis, dan Lendy Siar dari Universitas Sam Ratulangi yang berjudul

*“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Diberhentikan Sebelum Waktunya”* dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya?
- b. Bagaimana pemenuhan hak pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya?

Hasil dari penelitian ini adalah perlindungan bagi pekerja dengan status PKWT, pemerintah telah memberikan jaminan perlindungan hukum baik secara preventif maupun represif, melalui peraturan perundang-undangan dan mekanisme pengawasan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis dalam membahas PKWT, serta hak pekerja termasuk kompensasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perbedaannya terletak pada pendekatan yang digunakan, di mana jurnal tersebut menggunakan pendekatan normatif dengan fokus pada analisis peraturan, sementara penelitian penulis menggunakan pendekatan empiris berdasarkan data lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, jurnal tersebut mengkaji perlindungan hukum PKWT sedangkan penelitian penulis berfokus pada penegakan hukum terkait pemberian kompensasi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Jurnal karya Bram Andrian Ammar dan Arinto Nugroho dari Universitas Negeri Surabaya yang berjudul “*Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pemberian Kompensasi Dalam Perjanjian Kerja Antara PT. Karya Kreasi Pesona Indah Dengan Pkerjanya*” dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apa akibat hukum yang ditimbulkan dari klausula PHK tanpa pemberian kompensasi dalam perjanjian kerja PT. Karya Kreasi Pesona Indah dan pkerjanya?
- b. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja terhadap akibat hukum dari perjanjian kerja tersebut?

Hasil penelitian ini adalah upaya penyelesaian perselisihan guna memenuhi hak kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja dapat dilakukan melalui mekanisme non-litigasi maupun litigasi. Dalam lingkup non-litigasi, penyelesaian dapat ditempuh melalui perundingan bipartit, dilanjutkan dengan konsiliasi atau mediasi. Sedangkan dalam lingkup litigasi, penyelesaian dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan skripsi penulis dalam membahas perlindungan hak pekerja terkait kompensasi. Namun, terdapat perbedaan pada pendekatan dan cakupan penelitian, jurnal tersebut menggunakan metode normatif yuridis yang fokus pada analisis peraturan perundang-undangan dan ketentuan kontrak kerja secara nasional tanpa pembatasan wilayah. Sementara itu, penelitian penulis menggunakan pendekatan empiris, menganalisis penegakan hukum

terhadap pemberian kompensasi kepada PKWT berdasarkan data lapangan. Perbedaan lain terletak pada objek penelitian. jurnal tersebut fokus pada kasus PT. Karya Kreasi Pesona Indah dalam ruang lingkup nasional, sementara penelitian penulis menitikberatkan pada penegakan hukum terkait pemberian kompensasi dengan ruang lingkup perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta

## **F. Tinjauan Pustaka**

### **1. Penegakan Hukum**

Penegakan hukum dalam ranah hukum administrasi negara dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menentukan efektivitasnya. Faktor pertama adalah substansi hukum itu sendiri, yang mencakup kejelasan, konsistensi, serta ketegasan norma-norma hukum yang berlaku. Peraturan yang ambigu atau bertentangan dapat menghambat pelaksanaan hukum secara efektif. Faktor kedua adalah struktur atau institusi penegak hukum, yang mencakup lembaga-lembaga yang bertugas menegakkan hukum serta sumber daya yang dimiliki, termasuk kapasitas aparatur dalam menjalankan tugasnya. Faktor ketiga adalah budaya hukum, yaitu kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap hukum. Tingginya tingkat kesadaran hukum di kalangan pekerja dan pengusaha dapat mendorong kepatuhan tanpa perlu tindakan represif. Selain itu, faktor ekonomi, sosial, dan politik

juga berperan dalam menentukan sejauh mana hukum dapat ditegakkan secara efektif.<sup>16</sup>

Penegakan hukum dalam ranah hukum administrasi negara dapat dilakukan melalui dua metode utama, yakni preventif dan represif. Pendekatan preventif berfokus pada upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Sementara itu, pendekatan represif dilakukan setelah terjadi pelanggaran dengan cara memberikan sanksi atau tindakan hukum kepada pelanggar sebagai bentuk penegakan keadilan dan upaya menciptakan efek jera.<sup>17</sup>

Penegakan hukum preventif dapat diwujudkan melalui sosialisasi intensif kepada PKWT dan pengusaha agar mereka memahami hak dan kewajiban masing masing serta dapat mengimplementasikannya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, pengawasan secara rutin oleh instansi yang berwenang juga perlu dilaksanakan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku<sup>18</sup>

Penegakan hukum represif diterapkan apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya ini dapat dilakukan melalui negosiasi yang dalam hal ini merupakan penyelesaian

---

<sup>16</sup> Bertha Maulidina, Silvia Ratna Anzani, Vianna Novita Kristya "Peran Peradilan Tata Usaha Negara Dalam Penegakan Hukum Administrasi Negara Berbasis Prinsip Good Governance", *Jurnal Hukum Dan Hukum Islam*, Vol. 10, No. 01, 2023, Universitas Negeri Semarang, hlm. 202.

<sup>17</sup> Fathur Rahman "Kajian Teoritis Penerapan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Surya Kencana*, Vol. 04, No. 01, Universitas Pamulang, 2017, hlm. 90.

<sup>18</sup> Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gede Dwi Arini "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia " *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 01, No.02, Universitas Warmadewa, 2020, hlm. 19.

sengketa secara internal, maupun secara eksternal melalui mekanisme bipartit, konsiliasi, arbitrase, mediasi, dan dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) jika diperlukan. Penerapan sanksi yang tegas merupakan suatu bentuk untuk memberikan efek jera bagi pelanggar serta mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa yang akan datang.<sup>19</sup>

Dalam konteks hukum administrasi, sanksi yang diberikan kepada pelanggar dapat berupa sanksi administratif, Selain itu, dalam kondisi tertentu, sanksi pidana atau perdata juga dapat diterapkan jika pelanggaran yang terjadi menimbulkan dampak yang lebih luas. Penerapan sanksi yang tegas bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pelanggar dan mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa yang akan datang.<sup>20</sup>

## **2. Perjanjian kerja**

Perjanjian kerja merupakan suatu dasar dari hubungan kerja yang dibuat untuk melindungi pekerja/buruh dan pengusaha. Akan tetapi, dalam hal ini pemerintah juga perlu berkontribusi dalam sektor ketenagakerjaan untuk memastikan keseimbangan antara pengusaha

---

<sup>19</sup> Geraldo Samuel Kambey, Said Aneke, Lendy Siar "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Lex Privatum*, Vol. 09, No. 06, Universitas Sam Ratulangi, 2021, hlm. 139.

<sup>20</sup> Alfrenso E. R. Helweldery, "Sanksi Atas Pelanggaran Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)", *Jurnal Lex Et Societatis*, Vol. 7, No. 5, Universitas Sam Ratulangi, 2019, hlm. 34

dengan pekerja melalui dibuatnya peraturan perundang-undangan, hal ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan publik.<sup>21</sup> Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan secara eksplisit bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja dibedakan menjadi dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWTT merupakan perjanjian kerja untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen. Artinya, perjanjian kerja tersebut dibuat untuk hubungan kerja yang jangka waktu yang tidak terbatas. Pekerja dengan status PKWTT pada dasarnya mendapatkan perlindungan yang lebih kuat dibandingkan dengan pekerja PKWT, seperti hak yang didapat oleh pekerja PKWTT untuk mendapat perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas dari pengusaha.

Sebaliknya, PKWT adalah perjanjian kerja yang disusun untuk jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat sementara. Jenis perjanjian ini hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang memiliki sifat sementara. Jenis pekerjaan yang dapat masuk ke dalam kualifikasi perjanjian kerja waktu tertentu dijelaskan berdasarkan

---

<sup>21</sup> Niru Anita Sinaga "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 07, No. 02, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, 2017, hlm. 31.

sifat dan jenisnya, antara lain pekerjaan yang sifatnya sementara atau selesai dalam sekali pengerjaan, pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu singkat dengan durasi maksimal tiga tahun, pekerjaan musiman, serta pekerjaan yang terkait dengan produk atau kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau uji coba.<sup>22</sup>

### 3. Hak-Hak Pekerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, hak-hak pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memiliki perbedaan mendasar.<sup>23</sup> Hak pekerja dengan status PKWT memiliki karakteristik yang didasarkan pada hubungan kerja yang berifat sementara. Pekerja PKWT memiliki hak atas upah yang layak sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak kerja dan ketentuan upah minimum yang berlaku, hak mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya). Selain itu, pekerja PKWT juga memiliki hak untuk mendapatkan tunjangan dan fasilitas kerja sebagaimana diatur dalam kontrak kerja atau peraturan perusahaan, serta hak atas jaminan ketenagakerjaan, termasuk juga tunjangan kerja dan tunjangan

---

<sup>22</sup> Fithriatus Shalihah "Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM", *Jurnal UIR Law Review*, Vol. 01, No. 02, Universitas Islam Riau, 2017, hlm. 151.

<sup>23</sup> Bambang Sukendro, Anwar Budiman, Teguh Satya Bhakti "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status PKWT Ke PKWTT Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya", *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 07, No. 01, Universitas Krisnadwipayana, 2024, hlm. 424.

kesehatan. Tidak hanya itu, pekerja PKWT juga berhak mendapatkan kompensasi di akhir masa kerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku.<sup>24</sup>

Sebaliknya, hak-hak pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memiliki jangkauan yang lebih luas dan lengkap karena hubungan kerja tersebut bersifat permanen hingga pekerja mencapai usia pensiun, mengundurkan diri, atau terjadi pemutusan hubungan kerja yang sah. Pekerja PKWTT berhak atas perlindungan kerja yang lebih terjamin, termasuk hak untuk menerima pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang tidak disebabkan oleh kesalahan pekerja. Selain itu, pekerja PKWTT berhak atas cuti tahunan, cuti melahirkan bagi pekerja perempuan, serta cuti lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan. Hak pekerja PKWTT juga mencakup jaminan atas kenaikan upah secara berkala sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak kerja atau kebijakan perusahaan, serta hak untuk terlibat dalam serikat pekerja.<sup>25</sup>

#### **4. Kompensasi**

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atau buruh sebagai balasan atas jasa yang

---

<sup>24</sup> Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, Lendy Siar "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya", *Jurnal Lex Privatum*, Vol. 13, No. 03, Universitas Sam Ratulangi, 2024, hlm. 7.

<sup>25</sup> Fahrudinamin, Sunaika, Ida Mawaddah "Implementasi Manajemen Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)", *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 21, No. 04, Universitas Semarang, 2024, hlm. 32

telah diberikan dalam hubungan kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan, kompensasi tidak hanya mencakup upah yang diterima pekerja secara berkala, tetapi juga mencakup berbagai bentuk tunjangan, insentif, dan hak-hak lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kompensasi bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja sekaligus memastikan kesejahteraan mereka dalam hubungan kerja yang bersifat adil dan proporsional.<sup>26</sup>

Dalam konteks Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, kompensasi menjadi aspek penting dalam pengaturan PKWT serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketentuan mengenai hak atas kompensasi ini menyatakan bahwa uang kompensasi wajib diberikan setelah berakhirnya hubungan kerja akibat berakhirnya jangka waktu perjanjian. Hak atas kompensasi tersebut diberikan kepada pekerja/buruh yang telah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya satu bulan secara berturut-turut dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja. Dalam hal PKWT diperpanjang, pemberian uang kompensasi dilakukan pada saat berakhirnya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan. Selanjutnya, untuk masa perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya akan diberikan setelah jangka waktu

---

<sup>26</sup> Abdullah Mansur, Syafrida Ida, Tihadanah, "Implementasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Absolut Servis Nusantara", *Jurnal Hukum dan Kewarganagaraan*, Vol. 7, No. 12, Universitas Tama Jagakarsa, 2024, hlm. 6

perpanjangan tersebut berakhir atau hubungan kerja dinyatakan selesai.<sup>27</sup>

## **G. Definisi Operasional**

### **1. Penegakan Hukum**

Penegakan hukum dapat dipahami sebagai pelaksanaan hukum yang dilakukan oleh aparat penegak hukum serta individu-individu yang diberi kewenangan dan memiliki kepentingan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.<sup>28</sup>

### **2. Perjanjian Kerja**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 angka 14 dijelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat ketentuan-ketentuan terkait syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>29</sup>

### **3. Hak-Hak Pekerja**

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya tanpa terkecuali, sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku, sementara pihak perusahaan/pengusaha berkewajiban untuk memenuhi dan memfasilitasi hak-hak tersebut. Namun, dalam kenyataannya,

---

<sup>27</sup> Indra Agus Priyanto, "Implementasi Terhadap Pemberian Uang Kompensasi Bagi Karyawan PKWT", *Journal Iuris Scientia*, Vol. 1, No. 1, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, 2023, hlm. 5

<sup>28</sup> Sanyoto "Penegakan Hukum Di Indonesia", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 08, No. 03. Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, 2008, hlm. 199.

<sup>29</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Ke-13, Rajawali Pers, 2015, Jakarta, hlm. 63

hubungan industri tidak selalu berjalan harmonis, dan seringkali muncul perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan. Beberapa hak dasar pekerja yang harus dipenuhi, meskipun pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial-budaya, dan kondisi masyarakat tempat perusahaan beroperasi, antara lain adalah hak untuk memperoleh pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak untuk mendapatkan perlindungan dan keselamatan, hak untuk diproses secara hukum sesuai prosedur, hak untuk diperlakukan setara, hak atas privasi pribadi, serta hak atas suara hati.<sup>30</sup>

#### 4. Kompensasi

Kompensasi menurut KBBI merupakan bentuk imbalan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang (*natura*), yang diberikan kepada pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sebagai akibat dari pelaksanaan hubungan kerja dan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan

## H. Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian, metodologi merupakan elemen yang krusial. Keberadaan metodologi penelitian berfungsi untuk mendukung proses pemecahan masalah yang menjadi objek kajian dalam penelitian tersebut.

---

<sup>30</sup> Talitha Zhafirah dan Adianto Mardijono “Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kontrak Kerja” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol.03, No. 01, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2024, hlm. 223

Adapun metodologi penelitian yang akan diterapkan dalam penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

### 1. **Jenis Penelitian**

Jenis pendekatan yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu pendekatan hukum yuridis-empiris. Fungsi dari metode penelitian ini adalah untuk dapat memahami dan menganalisis hukum secara nyata serta menganalisis lebih mendalam terkait cara kerja hukum di lingkungan masyarakat itu sendiri. Hal itu dikarenakan pada penelitian ini penulis meneliti manusia itu sendiri yang erat kaitannya dengan hubungan hidup di masyarakat dengan kata lain metode ini biasa disebut dengan penelitian hukum sosiologis. Metode hukum sosiologis ini biasa diartikan bahwa serangkaian penelitian hukum yang dipelajari dari fakta-fakta lapangan yang memiliki kaitan langsung dalam masyarakat, badan hukum atau yang biasa disebut sebagai badan pemerintah.<sup>31</sup>

### 2. **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan undang-undang dan sosiologis. Menurut Peter Mahmud Marzuki, pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berhubungan dengan isu

---

<sup>31</sup> *Metode Penelitian Hukum Empiris dan Normatif*, terdapat dalam <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/>. Diakses pada tanggal 15 Januari 2025.

yang menjadi objek penelitian.<sup>32</sup> Sementara itu, pendekatan sosiologis berfokus pada metode yang digunakan untuk menganalisis berbagai faktor lain yang memengaruhi realitas sosial dalam masyarakat.

### 3. **Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menyangkut 2 (dua) hal yaitu:

- a. penegakan hukum terhadap pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT di Daerah Istimewa Yogyakarta; dan
- b. kendala dalam penegakan hukum pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 4. **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian pada kasus ini lebih terklasifikasi sesuai dengan kompetensi penelitian kepada:

- a. Luthfi Asep Irfandana, selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta;
- b. Ryan Perdana, selaku pengawas muda di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta;
- c. Skolastika Shevika, selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta;

---

<sup>32</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 157.

- d. Indrayani Wijayanti, selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sleman; dan
- e. pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berjumlah 10 (sepuluh) orang di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dipilih dengan cara *purposive sampling*. Adapun pekerja PKWT tersebut bernama Farhan Adiyoga Pratama, Azmul Fauzi, Muhammad Abdul Chakam, Rainerus Wirawan Trihasmoro, Yusri Wirawan, Agung Nugroho, Wahyu Saputra, Vina Pratiwi, Ilham Prayoga, Alga Putri Nabila.

#### **5. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan yaitu di:

- a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta;
- b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta; dan
- c. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman.

#### **6. Sumber Data Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber informasi:

- a. Data Primer

Data primer diperoleh langsung oleh penulis melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu:

- 1) Luthfi Asep Irfandana, selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta;
- 2) Ryan Perdana, selaku pengawas muda di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta;
- 3) Skolastika Shevika, selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta;
- 4) Indrayani Wijayanti, selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sleman;  
dan
- 5) pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berjumlah 10 (sepuluh) orang di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dipilih dengan cara purposive sampling. Adapun pekerja PKWT tersebut bernama Farhan Adiyoga Pratama, Azmul Fauzi, Muhammad Abdul Chakam, Rainerus Wirawan Trihasmoro, Yusri Wirawan, Agung Nugroho, Wahyu Saputra, Vina Pratiwi, Ilham Prayoga, Alga Putri Nabila.

b. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada sumber data yang tidak secara langsung dikumpulkan atau diolah oleh penulis, di antaranya:

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang memiliki daya otoratif yang dibentuk secara resmi oleh negara,<sup>33</sup> di antaranya: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, 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, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 62 Tahun 2015 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.
- 2) Bahan hukum sekunder, yang dimana bahan hukum sekunder ini merupakan bahan hukum pendukung dari bahan hukum primer,

---

<sup>33</sup> Suratman, Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum. Dilengkapi Tata Cara & Contoh Penulisan Karya Ilmiah Bidang Hukum*. Ctk. Ketiga, AlfaBeta, Bandung, 2015, hlm. 67.

bahan hukum sekunder yang digunakan penulis yakni buku, jurnal, makalah, dan lain-lain yang memiliki kaitan yang sama dengan bahan hukum sekunder lainnya.

- 3) Bahan hukum tersier, kegunaan dari bahan hukum ini ialah sebagai pelengkap yang digunakan untuk memberikan petunjuk atau arahan terhadap bahan hukum lainnya seperti bahan hukum sekunder dan bahan hukum primer.

## **7. Teknik Pengumpulan Data**

- a. Wawancara (*interview*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab untuk memperoleh suatu data yang diinginkan atau mengungkap permasalahan yang sedang diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan:

- 1) Luthfi Asep Irfandana, selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta;
- 2) Ryan Perdana, selaku pengawas muda di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta;
- 3) Skolastika Shevika, selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta;

- 4) Indrayani Wijayanti, selaku mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sleman; dan
- 5) pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berjumlah 10 (sepuluh) orang di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dipilih dengan cara *purposive sampling*. Adapun pekerja PKWT tersebut bernama Farhan Adiyoga Pratama, Azmul Fauzi, Muhammad Abdul Chakam, Rainerus Wirawan Trihasmoro, Yusri Wirawan, Agung Nugroho, Wahyu Saputra, Vina Pratiwi, Ilham Prayoga, Alga Putri Nabila.

b. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai sumber informasi tertulis, seperti buku, jurnal, dan hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti. Data tersebut kemudian dianalisis untuk mendapatkan konsep-konsep yang sesuai dengan topik penelitian.

## 8. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu proses pengolahan data yang diperoleh melalui wawancara dan studi terhadap data sekunder. Data sekunder tersebut mencakup hasil penelitian, teori, serta pendapat para ahli hukum yang dianalisis dan dijelaskan secara deskriptif dengan

pendekatan kualitatif yang mendalam. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan atau jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan.

## **I. Kerangka Skripsi**

Penelitian ini terbagi menjadi 4 (empat) bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Penjelasannya sebagai berikut:

- a. BAB I Pendahuluan, dalam bab ini penulis akan menjelaskan berbagai aspek yang meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, definisi operasional, metode penelitian yang digunakan, serta gambaran singkat mengenai kerangka skripsi;
- b. BAB II Tinjauan Umum, isi bab ini mengenai tinjauan umum yang terdiri dari kajian normatif atas Penegakan Hukum, Perjanjian Kerja, Hak-Hak Pekerja, Kompensasi, serta Aspek Hukum Islam Mengenai Pekerja Dalam Islam, Hak Pekerja Dalam Islam dan Perjanjian Kerja Dalam Islam.
- c. BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan, isi pada bab ini yakni penelitian dan pembahasan mengenai hasil pembahasan terkait penegakan hukum dan kendala dalam penegakan hukum Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan

Pemutusan Hubungan Kerja terkait pemberian kompensasi di Daerah Istimewa Yogyakarta

- d. BAB IV Penutup, bab ini menyajikan kesimpulan dan saran yang dirumuskan secara ringkas berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Kesimpulan dan saran tersebut diharapkan dapat menjadi dasar untuk menemukan solusi atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT