

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era pembangunan nasional saat ini, tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelangsungan pembangunan di Indonesia. Sementara itu dalam menjalankan aktivitasnya tenaga kerja adalah mereka yang melakukan suatu pekerjaan, secara umum pekerjaan didefinisikan sebagai suatu kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia.¹ Istilah pekerjaan merujuk pada tugas atau aktivitas yang menghasilkan suatu karya dengan nilai imbalan, baik dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. Pekerja sendiri merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu individu yang telah melakukan suatu pekerjaan, baik secara mandiri maupun dalam suatu hubungan kerja dibawah arahan pihak lain, seperti perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau entitas lainnya.²

Pengusaha dan pekerja merupakan pelaku utama dalam perusahaan, pengusaha dan pekerja memiliki hubungan yang saling berkaitan yakni hubungan industrial.³ Hubungan industrial merupakan interaksi antara pengusaha dan pekerja dalam menjalankan peran masing-masing serta menyelesaikan permasalahan yang muncul. Dalam hubungan ini, pengusaha

¹ Parlin Dony, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yayasan Kita Menulis, Medan, 2022, hlm. 24.

² Kusbianto, *Hukum Perburuhan*, Enam Media, Medan, 2020, hlm. 1.

³ Aloysius Uwiyono, Dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 2.

bertanggung jawab atas pembinaan dan pengawasan tenaga kerja, sementara pekerja menjalankan tugas operasionalnya. Kedua pihak diharapkan menjalin hubungan yang harmonis layaknya anggota keluarga dalam perusahaan, dengan sikap saling memahami, peduli, dan membantu. Pengusaha tidak boleh memaksa pekerja untuk melampaui batas ketentuan kerja atau mengabaikan keterbatasan mereka. Sebaliknya, pekerja juga harus memahami kemampuan perusahaan dan tidak menuntut hal-hal di luar kapasitasnya.

Penyelesaian konflik dalam perusahaan sebaiknya dilakukan dengan pendekatan kekeluargaan agar tercipta suasana kerja yang aman dan nyaman, serta hubungan yang saling menguntungkan. Selain pengusaha dan pekerja, negara juga berperan dalam hubungan industrial dengan menetapkan regulasi yang harus dipatuhi oleh semua pihak. Melalui hukum yang berlaku, negara membentuk hukum agar setiap warga negaranya patuh terhadap hukum sehingga dapat melindungi hak-hak warga negaranya.⁴

Dasar konstitusional yang mengatur ketenagakerjaan tercantum dalam pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mencerminkan nilai-nilai dasar serta cita-cita hukum yang berlandaskan Pancasila. Nilai-nilai tersebut kemudian diwujudkan dalam batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, salah satunya dalam pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa⁵ “setiap warga

⁴ Dewa Putu, “Peran dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial”, *Jurnal Hukum*, Vol. 7, No. 2, Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2016, hlm. 5.

⁵ *Ibid.*

negara Indonesia berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak”. Ketentuan hukum yang mengatur sektor ketenagakerjaan juga dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Regulasi ini menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, yang mencakup hubungan antara pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah.⁶

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja didefinisikan sebagai kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak⁷. Pada dasarnya, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian yang harus mengacu dan memenuhi ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengenai syarat sahnya suatu perjanjian. Karena perjanjian kerja diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka agar sah, perjanjian tersebut harus memenuhi beberapa ketentuan sebagaimana tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak.
2. Para pihak memiliki kemampuan atau kecakapan hukum untuk membuat perjanjian.

⁶ Cornelia Indira Kusuma Bahari dan Emmila Rusdiana. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/buruh Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan”, *E-journal Unesa*, hlm.131.

⁷ Zaeni Ashadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, PrenadaMedia, Jakarta, 2019.

3. Adanya pekerjaan yang menjadi objek perjanjian.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum.

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pemberi kerja menciptakan hubungan hukum berdasarkan hukum perjanjian, yang mewajibkan masing-masing pihak untuk menjalankan hak dan kewajiban sesuai isi perjanjian, sebagaimana mereka harus menaati undang-undang. Prinsip ini dikenal sebagai asas *pacta sunt servanda*, sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku layaknya undang-undang bagi pihak-pihak yang terikat di dalamnya. Meskipun dalam pembuatan perjanjian terdapat asas kebebasan berkontrak, para pihak tetap harus mematuhi ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha juga dapat digunakan untuk menentukan batas waktu masa kerja dari pekerja, terdapat dua jenis perjanjian kerja dalam menentukan batas waktu masa kerja, dalam dunia kerja, terdapat dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWTT merupakan perjanjian yang bersifat tetap antara pekerja dan pengusaha, sedangkan PKWT adalah perjanjian kerja yang berlaku untuk jangka waktu tertentu atau untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Meskipun perjanjian

⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2019, hlm. 11.

kerja seharusnya disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha, kenyataannya masih banyak perjanjian yang kurang menguntungkan bagi pekerja. Salah satu bentuk ketidakadilan sering terjadi dalam PKWT, di mana banyak pengusaha melakukan penyimpangan. Setelah masa perjanjian berakhir, pengusaha tidak mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap, melainkan memperpanjang kontrak sesuai dengan kebutuhannya. Terdapat berbagai alasan mengapa pengusaha lebih memilih PKWT, salah satunya adalah keuntungan finansial yang lebih besar. Dengan sistem kontrak ini, pengusaha tidak perlu menanggung kewajiban seperti dana pensiun bagi pekerja. Meskipun sistem perjanjian ini sering merugikan pekerja, mereka tetap menyetujuinya karena khawatir akan kesulitan mendapatkan pekerjaan lain jika menolak kontrak yang ditawarkan.

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, praktik yang dilakukan oleh pengusaha bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh penerapan PKWT yang terus-menerus, yang berpotensi menyebabkan eksploitasi terhadap pekerja. Menurut Martaja, eksploitasi pekerja didefinisikan sebagai "suatu tindakan memanfaatkan tenaga kerja secara tidak etis demi keuntungan atau kepentingan pribadi semata." Berbeda dengan aturan sebelumnya, Undang-Undang Cipta Kerja memperbolehkan penggunaan PKWT dengan batas perpanjangan

maksimal 5 tahun.⁹ Penerapan undang-undang ini dinilai lebih mendukung peningkatan jumlah tenaga kerja yang terserap di Indonesia, seiring dengan meningkatnya persaingan industri dalam era globalisasi ekonomi yang semakin menuntut daya saing tinggi. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memperkenalkan ketentuan baru terkait pemberian kompensasi kepada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dalam aturan ini, pengusaha diwajibkan memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah bekerja secara terus-menerus minimal selama satu bulan. Namun, ketentuan ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja dengan sistem PKWT.¹⁰

Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.¹¹ Kompensasi yang diberikan secara tepat dan mampu memenuhi kebutuhan serta harapan pekerja dapat menjadi dorongan yang kuat bagi mereka untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerjanya. Sebelumnya, pekerja kontrak tidak memperoleh hak atas kompensasi ketika masa kontrak PKWT berakhir. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja melalui aturan turunannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja

⁹ Mutiara Hermawati, "Problematika Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Terkait Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja di Indonesia", Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No.2, 2024.

¹⁰ Ningtyas Puspa, "Eksplorasi Pekerja/buruh Outsourcing, *E-Journal Unesa*, Universitas Negeri Surabaya", hlm. 5.

¹¹ Louvita Achmad, *Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja/buruh Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, CV. Manhaji, Medan, 2020.

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja membawa perubahan dengan menetapkan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja ketika PKWT berakhir. Syaratnya, pekerja harus telah bekerja selama minimal satu bulan secara berkesinambungan. Jika kontrak diperpanjang, kompensasi dapat diberikan sebelum perpanjangan tersebut dilakukan. Meski begitu, aturan ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja dengan sistem PKWT.¹²

Penyebab dikeluarkannya aturan mengenai kompensasi bagi pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini antara lain karena dalam penerapannya, banyak perusahaan yang lebih memilih sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam merekrut pekerja/buruh karena menurut para pengusaha Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dianggap lebih efisien dan efektif. Namun hal tersebut dikarenakan pengusaha ingin memperoleh untung yang besar dengan biaya yang sedikit, banyak pengusaha di Indonesia yang tidak merekrut pekerja/buruh tetap dan lebih memilih pekerja/buruh kontrak karena dengan begitu pengusaha tidak perlu mengeluarkan biaya untuk tunjangan pemeliharaan Kesehatan, tunjangan penghargaan kerja, dan lain lain. Sehingga pemerintah mengeluarkan dan melakukan perubahan dalam pengaturan

¹² Diah Puji Lestari, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, *Lex Generalis*, Vol. 3, No. 5, 2022, hlm 8.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, salah satunya pemberian kompensasi ketika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir.¹³

Bagi pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan memberikan uang kompensasi. Kompensasi ini diberikan pada saat masa PKWT berakhir. Pekerja atau buruh yang berhak menerima uang kompensasi adalah mereka yang telah bekerja secara terus-menerus selama minimal satu bulan. Jika PKWT diperpanjang, maka uang kompensasi pertama diberikan saat berakhirnya masa kerja sebelum perpanjangan, dan kompensasi berikutnya diberikan setelah masa perpanjangan tersebut selesai. Ketentuan mengenai pemberian uang kompensasi ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan berdasarkan PKWT oleh pemberi kerja.¹⁴

Faktanya ditemukan adanya perusahaan yang telah melakukan pelanggaran terhadap kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Salah satunya Pada perusahaan PT Asta Krida Rumatang, disebutkan oleh pekerja/buruh dari PT Asta Krida Rumatang bahwa pekerja/buruh tidak pernah menerima kompensasi, Pekerja juga tidak pernah menerima kompensasi sebelum kontraknya di perpanjang sesuai aturan yang tertuang dalam Peraturan

¹³ *Ibid*

¹⁴ Equino Mikael, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di Berhentikan Sebelum Waktunya”, *Lex Privactum*, Vol. 2, No. 1, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, 2024, hlm. 5.

Pemerintah Pasal 15 Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan hanya pernah mengatakan dan memberikan bahwa kompensasi tersebut dialihkan ke upah Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan sebesar 1 bulan upah saat menjelang hari raya.¹⁵

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja, yang menjadi dasar bagi pekerja dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Perjanjian kerja ini mencakup unsur-unsur penting seperti pekerjaan yang harus dilakukan, upah yang diterima, serta perintah yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh pekerja.¹⁶ Dengan adanya perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja dapat diatur secara jelas sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, keberadaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, berperan sebagai dasar hukum dalam pelaksanaan pembangunan di sektor ketenagakerjaan. Regulasi ini memperkuat ekstensi hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari hukum positif yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, hubungan antar pekerja, serta hubungan antara pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah. Kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja menjadi aspek krusial, sebagaimana yang diungkapkan oleh L.Husni dan

¹⁵ Wawancara dengan Dimas Nanda Devilito, Security Pakuwon Mall Yogyakarta, di Sleman, 21 Juni 2025.

¹⁶ Karel Hein, "Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023", *Jurnal Lex crimen*, Vol. 12, No. 5, Fakultas Hukum UNSRAT, 2024, hlm. 3.

rekan-rekannya bahwa pekerja atau buruh merupakan elemen utama dalam sebuah perusahaan dikarenakan secara filosofis keberadaan tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting, karena tanpa keterlibatan mereka operasional sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.¹⁷

Regulasi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja, yang diperjelas lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dianggap oleh sebagian masyarakat kurang memberikan perlindungan bagi pekerja¹⁸. Hal ini disebabkan oleh diperpanjangnya batas waktu PKWT serta adanya ketentuan bahwa jangka waktu PKWT ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hubungan kerja, pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja, yang memiliki kedudukan lebih kuat secara sosial dan ekonomi. Jika hubungan ini sepenuhnya diserahkan kepada masing-masing pihak, maka keadilan sosial dalam sektor ketenagakerjaan sulit terwujud, karena pihak yang lebih dominan cenderung menguasai pihak yang lebih lemah. Perubahan aturan mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dianggap bertentangan dengan konstitusi, sehingga dilakukan pengujian hukum. Permohonan pengujian terhadap ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja diajukan ke Mahkamah Konstitusi pada tahun 2023 dengan

¹⁷*Ibid*

¹⁸ Wahyudi Eko, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 18.

Nomor Register 168/PUU-XXI/2023. Mahkamah Konstitusi kemudian mengeluarkan putusan terkait pada 31 Oktober 2024. Putusan Mahkamah Konstitusi ini berdampak pada perubahan regulasi mengenai PKWT di Indonesia. Keputusan tersebut memberikan kejelasan mengenai status pekerja PKWT yang sebelumnya tidak secara spesifik diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Di dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait dengan pengaturan mengenai PKWT, para pemohon dalam petitum permohonannya, terkait dengan ketentuan PKWT mengajukan permohonan kepada Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi untuk memutus:

- a. Menyatakan Ketentuan Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- b. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-Undang Cipta kerja yang mengubah dan memuat ketentuan pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat;
- c. Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah dan memuat ketentuan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

d. Mahkamah Konstitusi juga menyatakan ketentuan mengenai besaran kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dinilai belum memberikan keadilan bagi para pekerja. MK kemudian memerintahkan agar pengaturan mengenai kompensasi PHK dikembalikan pada level Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru, dengan mengacu pada ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tujuan dari langkah ini adalah untuk menjamin perlindungan yang lebih layak bagi pekerja serta mencegah terjadinya PHK yang tidak adil.

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengabulkan sebagian permohonan yang diajukan oleh para Pemohon. Terkait dengan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 56 ayat (3) dan Pasal 57 ayat (1) bersifat inkonstitusional dengan syarat tertentu.¹⁹

Berdasarkan uraian di atas Perlindungan Hak Atas Kompensasi Bagi Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi isu hukum yang penting untuk dikaji lebih lanjut. Putusan ini memberikan kepastian hukum bagi pekerja dengan membatasi jangka waktu dan perlindungan hak atas

¹⁹ Ketut Satria Wiradhama, "Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", *Yustitia*, Vol. 19, No. 2, Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai, 2024, hlm 38.

kompensasi bagi PKWT, sehingga diharapkan dapat mengurangi potensi penyalahgunaan sistem kerja kontrak oleh pemberi kerja. Dengan adanya perubahan regulasi ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak serta tantangan yang dihadapi dalam penerapan aturan baru terkait PKWT. Selain itu, kajian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan seimbang antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dalam memahami dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia pasca putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Perlindungan Hak Atas Kompensasi Bagi Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Asta Krida Rumetang”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan Hak Atas Kompensasi Bagi Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Asta Krida Rumetang?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang tidak mendapatkan uang kompensasi di PT Asta Krida Rumetang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana perlindungan hak atas kompensasi bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT Asta Krida Rumatang.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang tidak mendapatkan uang kompensasi di PT Asta Krida Rumatang.

D. Orisinalitas Penelitian

Sehubungan dengan rencana penelitian ini akan diajukan, dengan ini penulis menyatakan:

1. Bahwa dalam rencana penelitian ini, penulis menyatakan penelitian ini merupakan hasil karyanya sendiri, yang disusun dengan mematuhi kaidah, etika, serta norma-norma penulisan karya ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Penelitian dengan judul skripsi “Analisis Yuridis Sosiologis Implementasi Pemberian Uang Kompensasi Terhadap Pekerja PKWT yang Berakhir Masa Kerjanya Sebelum Perjanjian Kerja Berakhir Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Studi Di PT. Niaga Permai Abadi, Kabupaten Sidoarjo)”, yang dilakukan oleh Moh. Risqi Fadjar Romadhani, Universitas Muhammadiyah Malang Program Studi Hukum, yang menjelaskan mengenai pada PT. Niaga Permai Abadi jika pekerja berhenti atau mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT berakhir maka tidak diberikan uang kompensasi akan

tetapi digantikan menjadi pengangkatan oleh perusahaan menjadi karyawan tetap . Persamaan dengan penelitian yang dibuat oleh penulis adalah Objek penelitian adalah perlindungan hak kompensasi terhadap pekerja/buruh. Adapun perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Moh. Risqi Fadjar ada didalam lingkup Perusahaan PT. Niaga Permai Abadi sedangkan penulis menjelaskan Perlindungan Hak Atas Kompensasi Bagi Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara umum.

3. Penelitian dengan judul “Analisis Yuridis Uang Kompensasi Terhadap Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sebelum Dan Sesudah Berlakuknya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, yang dilakukan oleh Fhatasya Della Pujiandra, Universitas Pakuan Bogor Program Studi Hukum, penelitian ini menjelaskan mengenai aturan pemberian uang kompensasi, besaran nilai pemberian uang kompensasi, dan sanksi bagi pengusaha yang melanggarnya. Persamaan dengan penelitian yang dibuat oleh penulis adalah keduanya menyangkut perlindungan hak pekerja terutama dalam aspek keuangan/kompensasi. Adapun perbedaannya yaitu penulis menganalisis bagaimana hak atas kompensasi dijamin dan dilindungi oleh hukum sedangkan Fhatasya Della Pujiandra mengkaji perubahan regulasi kompensasi akibat Undan-Undang Cipta Kerja.
4. Penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 (Studi Kasus di Kabupaten Semarang), yang dilakukan oleh Joko Purnomo, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, persamaaan dengan penelitian yang dibuat oleh penulis yaitu membahas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Adapun perbedaannya adalah Joko Purnomo menggunakan studi kasus pada perusahaan garmen di kabupaten semarang untuk mengalisis implementasi dan kendala dalam pelaksanaan PKWT sedangkan penulis menjelaskan Perlindungan Hak Atas Kompensasi Bagi Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara umum.

E. Tinjauan Pustaka

1. Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Cipta Kerja, hubungan kerja merupakan ikatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja, yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja bersifat abstrak dan menjadi dasar hukum antara kedua belah pihak. Hubungan kerja hanya terbentuk

melalui perjanjian kerja, yang menjadi landasan adanya hubungan tersebut. Hubungan ini terjadi apabila salah satu pihak bertindak sebagai pengusaha, sementara pihak lainnya berperan sebagai pekerja atau buruh. Istilah "hubungan kerja" digunakan untuk menegaskan bahwa hubungan antara majikan dan buruh berkaitan dengan aspek pekerjaan.²⁰

Secara umum, hubungan kerja memiliki sifat di mana seseorang bekerja di bawah arahan pihak lain.²¹ Menurut Iman Soepomo, hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terbentuk setelah adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian tersebut, pekerja bersedia menjalankan tugasnya untuk pengusaha dengan imbalan upah, sementara pengusaha berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja serta memberikan upah sebagai kompensasi.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk khusus dari perjanjian secara umum. Setiap jenis perjanjian memiliki karakteristik tertentu yang membedakannya, namun tetap berpegang pada prinsip-prinsip dasar yang berlaku secara universal, seperti asas hukum, keabsahan perjanjian, serta subjek dan objek yang diperjanjikan. Ketentuan dalam suatu perjanjian mencakup hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh

²⁰ Asikin dan Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 38.

²¹ Rohendra Fathammubina, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Uneska*, Vol. 3, No. 1, Universitas Karawang, 2018, hlm. 07.

para pihak yang terlibat. Dalam hal ini, terdapat asas kebebasan berkontrak (freedom of contract), yang menentukan sejauh mana para pihak dapat menyepakati perjanjian, hubungan hukum yang terjalin di antara mereka, serta sejauh mana hukum mengatur perjanjian tersebut. Perjanjian kerja secara khusus diatur dalam Bab VII KUH Perdata yang membahas persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan Pasal 1601 a KUHPerdata, perjanjian kerja adalah kesepakatan di mana seorang pekerja berkomitmen untuk bekerja pada pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Perjanjian kerja menciptakan suatu ikatan atau hubungan hukum antara para pihak yang terlibat. Secara umum, perjanjian dapat diartikan sebagai suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada pihak lain, atau dua pihak saling bersepakat untuk melaksanakan suatu hal tertentu. Dari peristiwa tersebut, timbul hubungan hukum yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam konteks ketenagakerjaan.²²

Selain itu, menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-

²² Niru Aninta Sinaga, "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 7, No. 2, Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, 2017, hlm. 36.

masing pihak. Dari peraturan tersebut, dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian kerja harus memenuhi beberapa unsur utama, yaitu²³:

1. Ada orang dibawah pimpinan orang lain;
2. Penuaian kerja
3. Dalam waktu tertentu
4. Adanya upah

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

masa kerja secara umum merujuk pada tingkat pengalaman seorang karyawan yang dihitung berdasarkan lamanya bekerja dalam suatu bidang atau lingkungan tertentu. Dengan kata lain, semakin lama seseorang bekerja, semakin kecil kemungkinan ia mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam proses produksi. Dalam penelitian ini, indikator masa kerja mengacu pada Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013), yang mencakup pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja, yaitu²⁴:

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah bentuk perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan yang sifatnya sementara. Pekerja yang terikat dalam perjanjian ini sering disebut sebagai pekerja kontrak. Pengusaha umumnya menerapkan PKWT dengan tujuan

²³ Arifudin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama*, CV.Manhaji, Ctk.Pertama, Medan, 2019, hlm. 78.

²⁴ Melda Ivana, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani" *Jurnal Desanta*, Vol. 2, No. 2, Universitas Primagraha, 2022, hlm. 202.

efisiensi, terutama untuk pekerjaan yang tidak berlangsung secara terus-menerus, melainkan hanya bersifat sementara.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya, Hukum Perburuhan dalam Bidang Hubungan Kerja, setiap perjanjian kerja, seperti halnya perjanjian lain, harus memenuhi persyaratan tertentu yang berkaitan dengan para pihak yang terlibat, isi perjanjian, serta hal-hal khusus yang mungkin diperlukan. Dalam perjanjian kerja, pekerja berkomitmen untuk bekerja dan menerima upah dari pemberi kerja, sementara pemberi kerja berkewajiban mempekerjakan pekerja serta memberikan upah sebagai bentuk kompensasi.²⁵

4. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi momen penting dalam evolusi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Putusan ini menguji keabsahan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, terutama yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan uji materi, yang berdampak pada perubahan signifikan dalam aturan mengenai PKWT di Indonesia. Sebelum putusan ini dikeluarkan, ketentuan PKWT telah mengalami perubahan

²⁵ Bobby Christian Halim, Dkk, “Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Prointregita*, Vol. 6, No. 1, Universitas Darma Agung, 2022, hlm. 115.

dari Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, beberapa pasal dalam UU Cipta Kerja dinilai bertentangan dengan UUD 1945. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Pasal 57 ayat (1) UU Cipta Kerja bersifat inkonstitusional bersyarat, yang berdampak pada perubahan ketentuan mengenai jangka waktu dan aspek lain dari PKWT.²⁶

Pasca putusan ini, aturan mengenai durasi PKWT menjadi lebih tegas. Mahkamah Agung menafsirkan Pasal 56 ayat (3) bahwa masa kerja PKWT maksimal adalah 5 (lima tahun), termasuk perpanjangan, serta tidak dapat ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Selain itu, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin.²⁷

Putusan ini menunjukkan perubahan pendekatan dalam regulasi ketenagakerjaan, dengan mengedepankan perlindungan hak pekerja sekaligus menjaga keseimbangan dengan kepentingan pengusaha. Namun, penerapan putusan ini masih memerlukan penyesuaian regulasi lebih lanjut untuk menghindari ketidakpastian hukum serta memberikan kepastian bagi pekerja dan pemberi kerja. Di sisi lain, putusan ini tetap memberikan fleksibilitas bagi pengusaha untuk

²⁶ Talita Adwa, Dkk, "Analisis Kedudukan Pekerja/buruh Outsourcing: Kajian Terhadap Putusan MK Momor 168/PUU-XXI/2023", *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2. No. 4, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2024, hlm 287.

²⁷ Mayzura Kamila Sukma, "Kajian Terhadap Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Analisis Pergeseran Paradigma Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum", *Jurnal Ilmiah Nusantara*, Vol. 2, No. 1, Universitas Negeri Semarang, 2025, hlm. 480.

menjalankan bisnis mereka, terutama dalam menghadapi dinamika ekonomi yang cepat dan restrukturisasi usaha. Dengan demikian, implementasi putusan ini harus disertai dengan penyesuaian praktik ketenagakerjaan guna memastikan perlindungan hak pekerja tanpa menghambat kelangsungan usaha.

5. Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai balasan atas jasa atau kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi ini sering dianggap sebagai bentuk penghargaan, dan dapat diartikan sebagai segala bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas peran serta dan sumbangsih mereka terhadap organisasi.²⁸

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga

²⁸ Aswaradun, Dkk, "Kompensasi", *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, Vol. 1, No. 1, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. 2023, hlm. 58.

(fisik dan pikiran) Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah, atau masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan dan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.²⁹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan kasus dan pendekatan Perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan dan berkaitan dengan isu hukum yang menjadi objek penelitian.³⁰ Pendekatan kasus dilakukan dengan menelaah berbagai kasus yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang diteliti, di mana kasus-kasus tersebut telah diputus oleh pengadilan dan memiliki kekuatan hukum yang tetap.³¹

2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, PT Asta Krida Rumetang, pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

²⁹ Opan Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Global", *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol. 3, No. 2, Subang, 2019, hlm. 185.

³⁰ M Syamsudin, *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum*, Ctk.Pertama, Kencana, Jakarta, 2021, hlm. 81.

³¹ *Ibid.* hlm. 83.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Perlindungan Hak Atas Kompensasi Bagi Pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari kata yang dapat diperoleh. Dalam penelitian ini jenis sumber data yang digunakan.

a. Sumber Data Primer

Data yang memperolehnya secara langsung dilapangan, yang berkaitan dengan penelitian, dengan cara wawancara dan melakukan dokumentasi pada saat melakukan studi lapangan di PT Asta Krida Rumatang, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, Mantan Pekerja PT Asta Krida Rumatang. Data yang diperoleh berasal dari sumber asli atau utama. Data primer tidak tersaji dalam kerangka komplikasi atau file-file yang sudah ada.

b. Sumber Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku, laporan penelitian, tulisan ahli hukum, jurnal, dan internet. Data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan dengan cara membaca, mengutip dan menganalisis berbagai peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

4. Tehnik pengumpulan data

Berdasarkan tehnik pengumpulan data, data primer diperoleh dengan:

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode dalam pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi langsung antara peneliti dan narasumber atau pihak yang memiliki kewenangan dalam suatu permasalahan.³² Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung dengan Ibu Sutasih, SP, MM. Sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, Pekerja dengan status Perjanjian Waktu Kerja Tertentu di Sleman, Pengusaha di Kabupaten Sleman.

b. Data Sekunder

Suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik Penelitian akan melakukan pencacatan secara lengkap dan cepat setelah datanya terkumpul, untuk menghindari kemungkinan hilangnya data.³³

³² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ctk. Ketiga, Universitas Indonesia, Jakarta, 2014, hlm. 12.

³³ Nana Syaodih, *Op. Cit*, hlm. 60.