

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Hukum perdata merupakan seperangkat aturan yang mengatur hak dan kepentingan antara perorangan atau badan hukum ketika berinteraksi dalam masyarakat.

¹ Hak-hak yang kadang menimbulkan permasalahan adalah hak-hak yang berada di bidang ketenagakerjaan, khususnya hak dari buruh atau pekerja. Salah satu hak yang memberikan perlindungan untuk menangani isu-isu kompleks dalam dunia ketenagakerjaan, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang masih berlaku di Indonesia, salah satu upaya dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya ditulis Undang-undang Ketenagakerjaan).

Hukum ketenagakerjaan pada prinsipnya mencakup interaksi antara individu dengan individu lain atau badan hukum, dan bukan lagi terbatas pada domain privat semata. Selain itu, hukum ini melibatkan elemen negara dalam pengaturannya. Hukum ketenagakerjaan mengelola hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang mencakup pengaturan kepentingan individu dengan individu lainnya atau badan hukum. Dalam konteks hubungan kerja ini, terjadi pemberian hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Hak dan kewajiban tersebut saling berlaku secara timbal balik dan diatur dalam

¹ P.N.H. Simanjuntak, "*Hukum Perdata Indonesia*", Prenadamedia Group, Jakarta, 2018, Hlm. 7.

peraturan perundang-undangan. Hubungan hukum tersebut terbentuk berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang dikenal sebagai perjanjian kerja.² Perjanjian kerja diatur dalam Bab 7 Kitab Undang Undang Hukum Perdata (selanjutnya ditulis KUHPerdata) tentang Persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan dan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1601a KUHPerdata menjelaskan tentang pengertian dari perjanjian perburuhan (selanjutnya disebut perjanjian kerja) yaitu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menurut Pasal 1 Angka 14 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat diartikan sebagai perjanjian yang memuat ketentuan-ketentuan antara pengusaha dan pekerja yang mencakup hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Dalam Pasal 13 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang merujuk pada perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk membentuk hubungan kerja dalam rentang waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara

² Suhartoyo, “*Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, Administrative Law & Governance Journal. Vol.2, No. 2*”, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Jawa Tengah, 2019, Hlm.326-336.

pekerja atau buruh dengan pengusaha yang bertujuan untuk membentuk hubungan kerja yang bersifat tetap.³

Dengan adanya regulasi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, aturan terkait perjanjian kerja diatur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang tersebut, sehingga terjadi perubahan sesuai dengan regulasi yang berlaku dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-undang Cipta Kerja) dengan konsep *Omnibus Law*.

Hadirnya Undang-undang Cipta Kerja maka terdapat perubahan, penghapusan maupun penambahan Pasal pada Undang-undang Ketenagakerjaan, salah satunya yaitu penambahan aturan yang terdapat didalam Pasal 81 Angka 17 Undang-undang Cipta Kerja yang berbunyi:

“Diantara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan 1 (satu) Pasal, yakni Pasal 61A sehingga ditentukan sebagai berikut:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal tersebut menetapkan ketentuan mengenai uang kompensasi dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang merupakan peraturan baru dalam lingkup ketenagakerjaan. Ketentuan lebih lanjut diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

³ Ni Putu Nita Erlina Sari, I Nyoman Putu Budiarta dan Desak Gede Dwi Arini, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Jurnal Analogi Hukum. Vol. 2, No. 1*”, Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, Denpasar Bali, 2020, Hlm. 125.

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pengaturan mengenai Uang Kompensasi merujuk pada pembayaran yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pekerja setelah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, yang dihitung berdasarkan masa kerja minimal satu bulan secara terus-menerus.⁴

Menurut Mohammad Ikrar⁵ selaku Subkoordinator, Setditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan mengatakan jika karyawan kontrak atau yang berada dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki hak untuk menerima kompensasi ketika PKWT berakhir. Mohammad Ikrar juga memberikan contoh bahwa apabila seseorang mulai bekerja sebelum peraturan tentang uang kompensasi diberlakukan, maka mereka tetap memiliki hak atas kompensasi tersebut.

“seseorang mulai bekerja pada bulan Januari 2020 dan berakhir pada Desember 2020, maka pekerja tersebut mendapatkan kompensasi pada saat PKWT berakhir dan perhitungannya dimulai November 2020 karena ketentuannya demikian”.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara Undang-Undang Cipta Kerja yang baru diberlakukan dengan perjanjian yang masih berlaku atau terikat sebelum terbitnya aturan baru tersebut.

⁴ Ady Thea DA, “*Penjelasan Hukum Terkait Besaran Pemberian Uang Kompensasi PKWT*”, Diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt60619d15a689c/penjelasan-hukumterkait-besaran-pemberian-kompensasi-pkwt>, Pada 16 Januari 2023, Pukul 16:41 WIB

⁵ Nur Fitriatus Shalihah, “*Ramai soal Karyawan Kontrak Wajib Dapat Kompensasi, Bagaimana Caranya*”, diakses pada laman <https://www.kompas.com/tren/read/2021/04/06/092900865/ramai-soal-karyawan-kontrak-wajibdapat-kompensasi-bagaimana-caranya-?page=all>, pada 16 Januari 2023 Pukul 19:28 WIB

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pekerja menjalankan hak mereka terkait uang kompensasi sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 61A Undang-Undang Cipta Kerja berdampingan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pengusaha dalam penelitian untuk skripsi ini dibatasi pada PT. Hartono Istana Teknologi selanjutnya disebut PT. HIT. Alasan peneliti memilih PT. Hartono Istana Teknologi sebagai bahan Penelitian adalah peneliti ingin mengetahui pada saat Undang-Undang cipta kerja disahkan apakah PT. Hartono Istana Teknologi dapat bertahan untuk tetap mengembangkan usahanya sejak beridiri pada 16 Mei 1975 sampai dengan sekarang dengan aturan yang baru. PT. Hartono Istana mempunyai merk dagang yang dikenal dengan nama Polytron dan merupakan sebuah perusahaan elektronik asal Indonesia. Didirikan pada tanggal 16 Mei 1975 di Kudus, Jawa Tengah dengan nama PT Indonesian Electronic & Engineering, kemudian pada tanggal 18 September 1976 berubah nama menjadi PT Hartono Istana Electronic, lalu *merger* dan menjadi PT Hartono Istana Teknologi.

PT. Hartono Istana Teknologi merupakan perusahaan elektronik asal Indonesia yang paling tua dan berkedudukan di Kudus. Lamanya PT. Hartono Istana Teknologi bertahan dalam dunia bisnis elektronik di

Indonesia patut diapresiasi dengan persaingan usaha di dunia elektronik yang begitu ketat.

Kemajuan teknologi saat ini berkembang begitu pesat dan begitu banyak perusahaan asing berinvestasi di Indonesia. Akan tetapi, PT. Hartono Istana Teknologi masih mampu bersaing dalam dunia bisnis elektronik sampai dengan saat ini. Hal ini tentu juga diimbangi dengan manajemen pengurusan karyawan atau pekerja yang baik. Pengalaman PT. Hartono Istana Teknologi dalam melakukan manajemen terkait karyawan atau pekerja inilah yang menjadi daya tarik bagi penulis, apakah dengan pengalaman yang begitu lama tersebut PT. Hartono Istana Teknologi benar-benar mematuhi peraturan perundang-undangan, khususnya mengenai pemberian kompensasi kepada PKWT yang secara bisnis mewajibkan perusahaan untuk mengeluarkan biaya yang sebelumnya tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan mengacu uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “IMPLEMENTASI PEMBAYARAN KOMPENSASI BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) dengan fokus Studi Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Hartono Istana Teknologi.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang maka permasalahan yang diajukan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Apakah PT Hartono Istana Teknologi telah melaksanakan ketentuan tentang pemberian uang kompensasi kepada pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)?
2. Bagaimana langkah penyelesaian jika terjadi perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja sesuai Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian untuk penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis tentang sudahkah pelaksanaan pembayaran uang kompensasi kepada pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang langkah penyelesaian jika terjadi perselisihan antara Pengusaha dan Pekerja sesuai dengan Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan 2 (dua) manfaat yaitu dari segi praktis dan dari segi teoritis.

1. Kegunaan Teoritis

Dilihat dari segi teoritis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Menjadi rujukan bagi para akademisi untuk mengkaji dalam pengembangan aturan ketenagakerjaan yang baru.
- b. Menambah sumbangsih khasanah kajian yang berkaitan dengan pemenuhan Hak bagi Pekerja maupun Pengusaha mengacu dalam aturan ketenagakerjaan yang baru.

2. Kegunaan Praktis

Dilihat dari segi praktis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Menambah wawasan kepada seluruh masyarakat umum dalam menyikapi aturan ketenagakerjaan yang baru.
- b. Memberi masukan bagi para pelaku usaha dalam menerbitkan kebijakan yang baru dengan landasan aturan ketenagakerjaan saat ini.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Sistematika penulisan skripsi ini diuraikan sebagai berikut di bawah ini.

Skripsi ini terdiri atas bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

Bagian awal skripsi ini memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar lampiran, arti lambang dan singkatan dan abstraksi.

Bagian Utama skripsi terbagi atas 5 (lima) bab dan sub-sub bab, yang antara bab I dengan bab lainnya saling terkait.

Bab I berjudul Pendahuluan, yang di dalamnya menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, Kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II berjudul Tinjauan Pustaka yang didalamnya menjelaskan tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, pembahasan pengertian Perjanjian, Ketenagakerjaan, Perjanjian Waktu Tertentu, dan Kompensasi secara umum.

Bab III berjudul Metode Penelitian yang didalamnya menjelaskan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam pengembangan sistem informasi. Agar sistematis, bab metode penelitian meliputi Pemilihan Lokasi dan Waktu Penelitian, Analisa Kebutuhan, Alur Penelitian.

Bab IV berjudul Hasil Dan Pembahasan yang menjelaskan gambaran hasil penelitian dan analisa. Baik dari secara kualitatif, kuantitatif dan statistik, serta pembahasan hasil penelitian. Agar tersusun dengan baik diklasifikasikan ke dalam Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Bab V yang berjudul Penutup menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran

berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian.

Bagian akhir dari skripsi ini berisi tentang daftar pustaka dan daftar lampiran.

