

**PELAKSANAAN PEMBERIAN KOMPENSASI PADA
KARYAWAN DENGAN STATUS PKWT DI PT
CLADTEK BI METAL MANUFACTURING**

SKRIPSI



**Oleh:
Tri Pancarini
190710004**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PELAKSANAAN PEMBERIAN KOMPENSASI PADA
KARYAWAN DENGAN STATUS PKWT DI PT
CLADTEK BI METAL MANUFACTURING**

SKRIPSI



**Oleh:
Tri Pancarini
190710004**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Tri Pancarini
NPM : 190710004
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

**PELAKSANAAN PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN
DENGAN STATUS PKWT DI PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 30 Desember 2022


Tri Pancarini
190710004

**PELAKSANAAN PEMBERIAN KOMPENSASI PADA
KARYAWAN DENGAN STATUS PKWT DI PT
CLADTEK BI METAL MANUFACTURING**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Tri Pancarini
190710004**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 26 Januari 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'I' followed by a long horizontal stroke.

Irene Svinarky, S.H., M.Kn.



ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, kedua regulasi tersebut mengatur mengenai kewajiban perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan dengan status PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing. Karyawan yang *resign* serta karyawan yang masa berakhirnya PKWT di perusahaan tersebut akan diberikan kompensasi pada saat setelah pembayaran ganti kerugian bagi karyawan yang *resign* dan pada saat berakhirnya masa PKWT sebelum perpanjangan masa PKWT pada karyawan PKWT yang diperpanjang masa PKWTnya. Tujuan penelitian yang diangkat yaitu mengenai: Pertama, Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi pada karyawan dengan status PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing; Kedua, Kendala yang ditemui oleh pihak perusahaan dan karyawan terkait pemberian kompensasi tersebut; Ketiga, Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi kendala yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberian kompensasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang mana jenis penelitiannya ialah empiris. Sifat penelitian menggunakan deskriptif data primer yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik wawancara kepada narasumber, serta memberikan kuesioner. Hasil daripada penelitian ini yaitu: Pertama, PT Cladtek sudah berusaha melaksanakan peraturan terkait kompensasi PKWT namun pelaksanaannya belum dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021. Kedua, Kendala yang muncul dalam rangka pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan status PKWT yakni karena masih banyaknya karyawan yang belum mengetahui tentang pemberian kompensasi PKWT oleh perusahaan kepada karyawannya yang habis masa PKWTnya. Ketiga, upaya yang ditempuh dalam menangani kendala tersebut ialah dengan memberikan sosialisasi kepada karyawan PT Cladtek dengan menyeluruh.

Kata Kunci: *Kompensasi; Karyawan dengan status PKWT; Perusahaan.*

ABSTRACT

Law number 11 of 2020 concerning job creation and government regulation number 35 of 2021 concerning work agreements for specific times, outsourcing, working time and break time, and termination of employment, these two regulations govern the company's obligation to provide compensation to employees with PKWT status at PT Cladtek Bi Metal Manufacturing. Employees who resign and employees whose PKWT period at the company has expired will be compensated after payment of compensation for employees who resigned and at the end of the PKWT period before the PKWT period extension for PKWT employees whose PKWT period has been extended. The research objectives are as follows: First, to determine the implementation of compensation for employees with PKWT status at PT Cladtek Bi Metal Manufacturing; Second, the constraints encountered by the company and its employees in providing compensation; Third, the company's effort in overcoming obstacles related to compensation implementation. This study employs a research method that is empirical in nature. This study's descriptive primary data research was carried out through interview techniques with informants and the distribution of questionnaires. The findings of this study are as follows; First, PT Cladtek attempted to implement PKWT compensation regulations, but the implementation was not completed in accordance with PP No. 35 Tahun 2021; Second, the difficulties in implementing compensation for employees with PKWT status arise because many employees are still unaware that companies provide PKWT compensation to their employees whose PKWT has expired; Third, the effort made to overcome these obstacles is to thoroughly socialize PT Cladtek employees.

Keywords: *Compensation; Employees with PKWT status; Company.*

KATA PENGANTAR

Atas Rahmat Allah SWT yang telah menganugerahkan kemudahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Dengan Status PKWT Di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum di Universitas Putera Batam.

Penulisan ini membahas mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi oleh PT Cladtek Bi Metal Manufacturing terhadap karyawan yang dalam status PKWT. Kewajiban suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi telah tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan mengenai pelaksanaan dari aturan tersebut di atur dalam peraturan pelaksanaannya. Kompensasi sendiri merupakan bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atau tenaga kerjanya atas kontribusi karyawan atau pekerjanya terhadap kemajuan suatu perusahaan.

Penulisan skripsi ini disadari masih jauh dari sempurna maka dari itu, penulis menerima kritik dan saran agar dapat menjadi masukan untuk penulisan bagi para peneliti berikutnya. Dengan seluruh keterbatasan, penulis menyadari penulisan skripsi ini takkan terwujud tanpa dorongan, bantuan serta bimbingan, dan dari berbagai pihak. Dengan begitu, dengan kerendahan hati, penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. sebagai Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Humaniora Universitas Putera Batam Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom.;
3. Pjs. Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam Bapak Dr. Michael Jibrael Siturongrong, S.E., M.Si.;
4. Ibu Irene Svinarky, S.H., M.Kn. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam;
5. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam;

6. Orang tua yang senantiasa mendukung, mendoakan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini;
7. Serta teman-teman yang mendukung penulis dalam pengerjaan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melindungi, membalas kebaikan, serta memberikan rahmat karunia-Nya.

Batam, 30 Desember 2022

Tri Pancarini



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	.ii
ABSTRAK.....	.iii
ABSTRACT.....	.iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	14
1.3. Batasan Masalah.....	14
1.4. Rumusan Masalah.....	15
1.5. Tujuan Penelitian.....	15
1.6. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1. Kerangka Teori.....	18
2.1.1 Teori Kepastian Hukum.....	18
2.1.2 Teori Perjanjian.....	24
2.1.3. Implementasi/Pelaksanaan.....	32
2.1.4. Kompensasi.....	34
2.1.5. Karyawan/Tenaga Kerja.....	37
2.1.6. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	39
2.1.7. Perusahaan.....	41
2.2. Kerangka Yuridis.....	47
2.2.1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.....	47
2.2.2. Undang-Undang Dasar 1945.....	47
2.2.3. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	48
2.2.4. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.....	49
2.2.5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	50
2.3. Penelitian Terdahulu.....	50
2.2. Kerangka Pemikiran.....	59

BAB III METODE PENELITIAN.....	60
3.1. Jenis Penelitian	60
3.2. Sifat Penelitian.....	61
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	61
3.4. Alat Pengumpulan Data	63
3.5. Metode Analisis Data	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1. Hasil Penelitian	65
4.2. Pembahasan.....	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	83
5.1. Simpulan	83
5.2. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	i
Lampiran 1. Dokumentasi.....	i
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup.....	v
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	vi
Lampiran 4. Daftar Pertanyaan Wawancara Dan Kuesioner	viii

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	52
--------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	59
------------------------------------	----



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia ialah negara hukum yang dibentuk berdasarkan konstitusi ialah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dinyatakan pada bagian pembukaan konstitusi tersebut bahwa, melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial adalah merupakan tujuan daripada negara Indonesia (Pambudi, 2018:2). Seperti pengertian negara yang diutarakan oleh Aritoteles yang berpendapat bahwa negara dibentuk serta dipertahankan sebab adanya negara bertujuan menyelenggarakan hidup yang baik bagi seluruh masyarakat negaranya (Ni'matul Huda, 2018:54).

Indonesia merupakan negara berpenduduk padat. Salah satu dengan jumlah populasi terpadat adalah di Kota Batam. Dengan jumlah populasi masyarakat yang tidak sedikit, tentu negara Indonesia juga wajib menyediakan lapangan kerja yang besar guna masyarakatnya dapat menyejahterakan kehidupannya. Namun, selain pembukaan lowongan kerja dengan skala besarpun tidak cukup melainkan pribadi masyarakatnya juga harus didukung dengan keterampilan agar dapat memperoleh suatu pekerjaan.

UUD 1945 merupakan *grundnorm* dari semua norma hukum di Indonesia. Hal yang terkait dengan perolehan pekerjaan yang dapat diperoleh oleh masyarakat Indonesia termuat di Pasal 27 ayat (2) kepada UUD 1945, tiap-tiap

warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (*Undang Undang Dasar 1945*, 2002:16). Untuk menjalankan suatu usaha sangat diperlukan sumber daya manusia seperti pekerja/buruh, selain itu terkadang sebutan lainnya untuk pekerja yang bekerja dalam ruangan sering dikenal dengan karyawan (Verawaty et al., 2020). Untuk menjalankan kegiatan usaha, sebuah perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia atau disingkat dengan (SDM), sebagai pekerja/buruh yang selanjutnya disebut karyawan juga ikut membantu dalam proses berjalannya aktivitas perusahaannya. Selain Karyawan merupakan salah satu asset yang berharga bagi perusahaan. Aktivitas perusahaan akan terlaksana atau terwujud apabila terdapat karyawan sebagai penggeraknya. Apabila suatu perusahaan berkembang dengan sangat pesat, bukan tidak mungkin karyawan berpartisipasi secara bertanggung jawab dalam pekerjaannya. SDM sebagai subjek yang menggerakkan dan mengendalikan sumber daya lain yang menjadi objek (Afri Mulia, Rizki, 2021:171).

Menunjang jalannya kegiatan perusahaan, maka perusahaan juga perlu meningkatkan keahlian para SDM-nya melalui pemberian pembekalan, pelatihan, kecakapan, keahlian, dan sertifikasi standar sangat dibutuhkan di beberapa departemen bagi SDM agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kebutuhan sangat dasar pada tiap manusia yakni kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan manusia tersebut untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan fisik dimaksudkan seperti kebutuhan akan pakaian, makanan dan minuman serta tempat tinggal, tidur (sandang, pangan, papan). Guna memperoleh hal itu semua setiap manusia ataupun individu harus bekerja. (Purnama, 2021:75)

Keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup merupakan faktor pendorong bagi manusia untuk melakukan sesuatu seperti melakukan pekerjaan atau bekerja. Melakukan suatu pekerjaan tidak hanya memperoleh upah saja melainkan juga dapat memperoleh ilmu pengetahuan baru, pengalaman baru, kemudian relasi yang semakin luas yang mana hal tersebut secara langsung ataupun tidak langsung dapat membantu dan memudahkan kita untuk memperoleh pekerjaan di lain tempat jikalau masa kerja di perusahaan sebelumnya telah berakhir. Kita ketahui bahwa makna dari kata pekerja itu sendiri adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Prajnaparamita, 2018:115). Pada umumnya upah atau imbalan diberikan dalam bentuk uang yang dapat dilihat pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang penulis sederhanakan penulisannya menjadi UU Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Undang-Undang Kerja yang kemudian disederhanakan menjadi UUK, Pasal 1 Ayat (1) huruf (a) memberikan definisi pekerjaan sebagai pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan yang dijalankan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Pasal selanjutnya dalam UUK yakni Pasal 1 Ayat (2) menyebutkan arti kata majikan termasuk juga kepala, pemimpin, atau pengurus perusahaan, atau bagian perusahaan (*Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Undang-Undang Kerja, 1948*).

Upah dimaknai dengan hak yang diterima pekerja/buruh sebagai gaji atau pendapatan sebagai bentuk balasan dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang berupa uang, yang kemudian dibayarkan sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja yang telah disepakati, peraturan perundang-undangan, termasuk

tunjangan bagi pekerja/buruhnya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Lestari, 2022:340).

Perlu diingatkan kembali bahwa tidak semua orang dapat dikatakan ataupun disebut sebagai pekerja/buruh. Seseorang dapat disebut sebagai pekerja/buruh jikalau terdapat suatu hubungan atau ikatan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang diawali serta didasarkan perjanjian kerja (Khoe, 2013:2). Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalinlah yang disebut dengan hubungan kerja yang mengikat antara pemberi kerja sebagai pengusaha dengan penerima kerja sebagai karyawan, kemudian berlaku ketentuan hukum perburuhan diantaranya mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja. Hubungan kerja sendiri merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, gaji atau pendapatan, dan perintah (Aziz, 2019:60). Dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar seseorang dapat terikat dalam perjanjian tersebut maka didasarkan sebagaimana dimaksud Pasal 1601a KUHPerduta. Perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana pihak yang satu yakni buruh mengikatkan diri dengan pihak lainnya (pemberi kerja/majikan) untuk di bawah perintah pihak lain, dalam suatu waktu tertentu melakukan pekerjaannya dengan menerima upah (*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*).

Perjanjian kerja berakibat adanya ikatan kerja antara karyawan/buruh dengan pengusaha, terjadi setelah dibuatnya perjanjian oleh pekerja/buruh dan majikan, yang mana pekerja tersebut mengutarakan kesanggupannya untuk bekerja melaksanakan kewajibannya dengan menerima upah begitu pula majikan selaku

pemberi kerja menyanggupi mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang menunjukkan bahwasannya hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan (Ulfa, 2017:3).

Subekti dalam (Febriansyah & Rohmayanti, 2020:390), mencetuskan bahwa perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang yang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Maka pada pokoknya perjanjian ialah serangkaian kegiatan manusia berbentuk hubungan yang menimbulkan perbuatan hukum. Begitu pula pemberi kerja dengan pekerja/buruh di dalam perjanjian kerja yang mana telah disepakati, maka perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak sehingga timbul hak dan kewajiban bagi para pihak untuk dijalankan (Shalihah, 2016:75). Apabila pekerja/buruh dan juga pengusaha telah terikat suatu perjanjian kerja maka pekerjaan tersebut hendaklah dikerjakan yang mana sudah menjadi kewajiban pekerja, begitu juga dengan pengusaha yang berkewajiban untuk memberikan upah atau gaji. Selain ingin mendapatkan pekerjaan, upah juga menjadi perhitungan bagi orang yang melakukan suatu pekerjaan. Apabila pekerjaan yang telah disepakati telah selesai dikerjakan berdasarkan perjanjian kerja, maka kompensasi yang ditetapkan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 atau yang disingkat dengan UUCK patut harus diberikan oleh perusahaan karena hal demikian telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yakni kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Berdasarkan penelitian Mustika yang tertuang di dalam karya (Santoso, 2015:57) tertulis bahwa, gaji, uang lembur, tunjangan hari raya, tunjangan keluarga, insentif/bonus adalah termasuk kompensasi finansial. Sementara, yang meliputi

kesempatan Pendidikan, kesempatan pelatihan, cuti kerja, kenaikan pangkat, dan fasilitas transportasi merupakan kompensasi non-finansial.

Indonesia telah mengatur terkait regulasi pemberian kompensasi kepada pekerja/buruh yang kemudian disebut dengan karyawan, sehingga dalam aturan pemerintah ketika telah habis masa perjanjian kontrak kerjanya, akan memperoleh kompensasi dari perusahaan. Aturan akan hal itu tertuang dalam UUCK tetapi sebelumnya tidak tertuang di dalam UU Ketenagakerjaan, selanjutnya mengenai peraturan pelaksanaannya tertuang di dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Pemberian kompensasi tidak diberikan kepada karyawan berstatus PKWT, melainkan hanya uang pesangon kepada karyawan PKWTT atau dengan masa kerja yang tidak ditentukan waktu berakhirnya suatu perjanjian kerja. Selama perusahaan masih berdiri dan pekerja/buruh tersebut masih bersedia bekerja maka masa kerja akan terus berlangsung.

Peraturan pemberian kompensasi tenaga kerja yang didasari perjanjian kerja waktu tertentu, yang mana masa perjanjian kerjanya telah berakhir, mulai berlaku pada saat diundangkannya UUCK. Kompensasi sendiri merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa kepada karyawannya yang diberikan perusahaan sebagai komisi atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam bentuk finansial (Nuruh Hidayati Murtafiah, 2022:175).

Berlakunya peraturan kewajiban pemberian kompensasi pada karyawan berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi tantangan bagi perusahaan pada saat UUCK diundangkan dan dinyatakan berlaku. UUCK

merupakan peraturan yang cukup terbilang baru khususnya dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan dengan status PKWT. Kompensasi karyawan PKWT yang merupakan aturan yang baru dibuat saat diresmikannya UUCK. Kebanyakan pekerja/buruh atau karyawan hanya mengetahui sebatas bahwa akan mendapatkan kompensasi bagi karyawan PKWT. Aturan yang keluar tersebut, tentunya apabila sosialisasi dilakukan hanya di seminar, workshop tetapi tidak di jelaskan langsung kepada masyarakat, pekerja dan pemberi kerja, maka bukan hal tidak mungkin masih banyak orang yang tidak mengetahui ataupun memahami mengenai kompensasi yang ada pada UUCK.

Pemberian kompensasi yang dapat penulis terangkan bahwa seharusnya dilakukan saat PKWT berakhir, terlepas adanya perpanjangan kontrak kerja ataupun tidak, yang mana diketahui bahwasannya aturan ini tidak ada pada UU Ketenagakerjaan. Tidak sedikit perusahaan yang tidak merealisasikan kewajiban pemberian kompensasi tersebut atau tidak dengan sepenuhnya sesuai dengan amanat Undang-Undang terhadap karyawan PKWT sehingga, hal tersebut sangat merugikan para pekerja. Regulasi ada untuk melindungi tenaga kerja dalam artian tenaga kerja tersebut memperoleh sesuatu yang menjadi haknya karena telah melaksanakan kewajibannya, namun bukan hal yang sebaliknya yaitu jangan sampai regulasi yang telah disusun dengan sebaik-baiknya ada justru untuk tidak direalisasikan dan menyengsarakan tenaga kerja itu sendiri.

Perusahaan yang menerapkan sistem perekrutan dengan didasarkan pada PKWT yang dinilai lebih efektif dan efisien ditambah lagi dengan perusahaan-perusahaan yang memproduksi hasil produksinya sesuai permintaan konsumen (musiman) dengan artian bila banyak proyek masuk, maka permintaan atas hasil

produksi juga meningkat, sehingga perusahaan tersebut juga akan melakukan perekrutan tenaga kerja dengan skala besar yang berefek pada serapan tenaga kerja semakin meningkat pula. Namun, bila tidak ada proyek atau sepi proyek masuk maka terjadi pengurangan pula terhadap kebutuhan tenaga kerja atau buruh.

Perusahaan tidak memberi kepastian kepada karyawannya baik dari segi karir serta pendapatannya. Penerapan sistem PKWT di hampir seluruh perusahaan khususnya Kota Batam sebagai kota industri terhadap karyawan menimbulkan beberapa persoalan seperti umpamanya, terdapat karyawan yang *resign* (mengundurkan diri) ataupun *abscond* (melarikan diri) sebelum masa ataupun jangka waktu PKWT berakhir dikarenakan berbagai alasan salah satunya karena, karyawan tersebut telah mendapatkan atau ditawari pekerjaan di perusahaan lain demi menyambung keberlangsungan bekerja dan keberlangsungan dalam perolehan penghasilan serta menerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan data dasar yang diperoleh penulis dari prapenelitian, diketahui bahwasannya dari kurun waktu 2020 sampai 2022 data karyawan yang mana masa kontraknya berakhir di tahun 2022 terdapat sebanyak 658 karyawan. Kemudian diperoleh juga data karyawan yang *resign* di tahun 2022 sebanyak 12 orang. Dan terakhir, data karyawan yang memperoleh kompensasi yakni sebanyak 658 karyawan. Pada data yang penulis peroleh dari perusahaan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing, terdapat karyawan dengan status PKWT yang tidak memperoleh kompensasi.

Pelaksanaan pemberian kompensasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT yang kemudian

penulis singkat menjadi PP No. 35 tahun 2021 menyebutkan bahwa pada Pasal 15 ayat (4) pemberian kompensasi pada karyawan dengan status PKWT yang dimana masa kontraknya diperpanjang, kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, pelaksanaan pemberian kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai (*Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*).

Ketentuan Pasal 15 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021 di atas belum dimanifestasikan oleh perusahaan, perusahaan memilih untuk sekaligus memberikan uang kompensasi pada akhir atau setelah selesainya masa PKWT karyawan yang dimana sudah tidak adanya lagi perpanjangan masa kerja. Hal ini menjadi masalah, dikarenakan pelaksanaan pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan terhadap tenaga kerjanya tidak sejalan dengan yang ditetapkan dalam peraturan.

Terlepas dari permasalahan sebelumnya yakni dilaksanakan, dimanifestasikan atau tidaknya pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan status PKWT, kemudian bagaimana halnya jika karyawan tersebut mengundurkan diri baik dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan (*abscond/melarikan diri*) kepada pihak perusahaan sebelum masa PKWT berakhir. Selanjutnya, pada permasalahan terakhir yakni mengenai waktu pemberian kompensasi sebagaimana diatur pada Pasal 15 ayat (4) PP Nomor 35 tahun 2021.

Menurut Pasal 4 ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Kemudian, lebih lanjut pada Pasal 5 ayat (1) pada peraturan yang sama, menginterpretasikan bahwa jangka waktu

daripada pekerjaan tertentu yakni pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan (*Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*, n.d.).

Perusahaan yang menerapkan sistem PKWT bertujuan kiranya pengusaha tidak perlu memberikan biaya tunjangan kesehatan, tunjangan penghargaan kerja seperti kompensasi dan lain-lain. Khususnya di Kota Batam sebagai kota industri yang sudah hal pasti banyak perusahaan yang didirikan di Kota Batam menerapkan sistem kontrak atau yang didasari PKWT dalam mengadakan perjanjian kerja.

Kita ketahui bahwa masih terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia dan banyaknya para pencari kerja, bahkan orang dari luar Kota Batam pun datang dengan harapan memperoleh kerja dengan cepat dikarenakan mereka beranggapan Kota Batam merupakan kota industri yang pastinya membutuhkan tenaga kerja. yang mana hal ini juga menjadi tantangan baru dalam memperoleh peluang mendapat pekerjaan disamping sistem kerja kontrak atau yang didasari dengan PKWT yang tidak memberikan kepastian bagi pekerja/buruh atau karyawannya. Adapun konsekuensi lainnya yang harus dihadapi pekerja/buruh atau karyawan dengan diterapkannya sistem kerja kontrak atau PKWT yang tidak memberikan kepastian jenjang karir dan jaminan perbaikan atau peningkatan upah yang sesuai dengan masa kerja. Yang mana penulis kutip penelitian ini oleh Lia Ekasari dalam (Alfikri, 2018:16).

Hamper seluruh perusahaan di wilayah Kota Batam menerapkan sistem kerja kontrak dalam merekrut karyawan, maka tidak ada pilihan lain bagi pencari kerja

selain untuk tetap menerima dan melaksanakan ketentuan tersebut. Pilihan itu merupakan pilihan terbaik yang dapat diambil, dibanding memilih berada dalam keadaan atau posisi yang sulit memperoleh pekerjaan dikarenakan tidak sepakat dalam hal terkait bentuk perjanjian kontrak kerja yang sementara. Bahkan, tidak perlu jauh sampai memikirkan mengenai kesepakatan terkait bentuk perjanjian kontrak kerja yang hanya kontrak atau sementara itu saat awal penandatanganan perjanjian kontrak, seseorang yang mencari kerja dan telah melamar di suatu perusahaan kemudian diberitahukan bahwasannya ia dapat bergabung dengan suatu perusahaan, sudah pasti akan sangat bersyukur karena hal pertama yang muncul dalam pikirannya ialah bahwa ia telah memperoleh pekerjaan dan dalam beberapa waktu kedepan orang tersebut memperoleh penghasilan yakni menerima upah sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Manusia memiliki hasrat untuk memenuhi kebutuhannya bahkan yang sebenarnya tidak sangat diperlukan, beberapa manusia tetap ingin untuk memenuhi hasrat tersebut. Oleh karena itu, manusia terus berusaha untuk mencari kerja dan memperoleh upah untuk memenuhi hasrat dan kebutuhannya.

Karyawan yang telah diinformasikan bahwasannya tidak ada perpanjangan kontrak kerja akan mencari lowongan kerja baru di perusahaan lain sesegera mungkin dan setibanya dihadapkan pada keadaan telah memperoleh pekerjaan baru, karyawan ataupun pekerja tersebut *resign* atau *abscond* di sisa hari sebelum masa kontrak berakhir di perusahaan sebelumnya, lantaran karyawan tersebut telah menandatangani kontrak dengan perusahaan baru dan tidak ingin mengambil resiko kehilangan kesempatan bekerja di perusahaan baru, sedangkan apabila karyawan tetap mempertahankan bekerja di perusahaan sebelumnya, belum menjamin

kepastian perpanjangan kontrak untuk jangka waktu berikutnya, dan jika tetap bekerja di perusahaan sebelumnya maka karyawan tersebut akan kehilangan kesempatan untuk bekerja di perusahaan baru yang dimana hal itu sangat merugikan jika tidak dilakukan, dan untuk mencari lowongan pekerjaan juga bukanlah hal yang mudah ditambah lagi dengan persaingan dunia kerja yang semakin hari semakin ketat dan setiap standar penerimaan karyawan semakin meningkat.

PT Cladtek Bi Metal Manufacturing yang berlokasi di Batu Ampar Kota Batam merupakan perusahaan yang menerapkan sistem kontrak dalam merekrut karyawannya, yang pastinya wajib merujuk pada peraturan yang ada khususnya mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi pada karyawan dengan status PKWT yang juga tidak lepas dari kemungkinan menghadapi permasalahan-permasalahan seperti penjabaran sebelumnya di atas.

PP Nomor 35 tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana UUCK yang salah satu isinya mengatur mengenai kewajiban pemberian kompensasi kepada tenaga kerja PKWT terletak pada Bab ke IV Ketenagakerjaan Pasal 61A. Berkaitan status kerja serta pelaksanaan pemberian kompensasi yang dimana karyawan tersebut *resign*, baik itu *resign* dengan atau tanpa pemberitahuan sebelum masa PKWT berakhir, maka Pasal 15 yakni pengusaha tetap wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja ataupun buruh yang didasari hubungan kerja PKWT. Hal ini dapat merujuk pada Pasal 17 yang menjelaskan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib dalam memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Kemudian mengenai waktu pemberian kompensasi yang juga

terdapat dasar hukumnya yakni dalam Pasal 15 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021 (*Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*).

Menurut Maria S.W. Sumardjono yang dikutip dalam (Firza, 2018) bahwa konsep mengenai kepastian hukum adalah seperangkat peraturan yang secara operasional mendukung pelaksanaannya.

Beranjak dari hal tersebut penulis dapat pahami bahwa, PT Cladtek Bi Metal Manufacturing dalam menghadapi permasalahan terkait perjanjian kerja yang di hubungkan dengan pemberian kompensasi telah terdapat dasar hukumnya yang mengatur dengan jelas. Sementara, mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat kita rujuk pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan apabila salah satu pihak baik pemberi kerja dan penerima kerja mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana dimaksud dengan Pasal 61 ayat (1) yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib memberi ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT. Adapun isi dari Pasal 61 ayat (1) perjanjian kerja dapat berakhir dikarenakan pekerja wafat, habis atau telah berakhirnya masa perjanjian kontrak kerja, serta adanya putusan pengadilan dan atau putusan dan penetapan dari badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian yang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja (*Undang- Undang Ketenagakerjaan*).

Pemerintah melakukan langkah yang tepat dengan menyisipkan ketentuan mengenai pemberian kompensasi kepada pekerja/buruh dengan status PKWT yang

sebelumnya tidak diatur, beserta perhitungan kompensasi yang dihubungkan dengan masa kerja pekerja/buruh di suatu perusahaan.

Berlakunya peraturan kewajiban pemberian kompensasi oleh UUCK serta ketentuan mengenai pelaksanaannya dituangkan pada PP Nomor 35 Tahun 2021, maka seluruh masyarakat Indonesia dianggap telah mengetahui peraturan tersebut khususnya pengusaha untuk mengimplementasikan peraturan tersebut di perusahaannya.

Berdasarkan pada pemaparan di atas penulis termotivasi untuk menyusun tugas akhir skripsi dengan judul “**Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Dengan Status PKWT Di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah dikembangkan pada latar belakang masalah, maka dapat ditarik beberapa persoalan yang menjadi identifikasi masalah, yaitu:

1. Pemberian kompensasi finansial pada karyawan belum dilaksanakan kepada pekerja/buruh selesainya masa PKWT sesuai UUCK.
2. Perusahaan belum memenuhi kewajibannya terhadap pemberian kompensasi kepada pekerja/buruh PKWT apabila karyawan keluar karena alasan *resign* atau megundurkan diri.
3. Ketidaktahuan karyawan terhadap kompensasi yang diatur oleh UUCK dan perusahaan juga tidak menjelaskan mengenai hal tersebut kepada pekerja/buruh yang *resign*/mengundurkan diri.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat memungkinkannya ditemukan perluasan dalam permasalahan ini, kiranya diperlukan batasan yang dapat memudahkan pemahaman pada penelitian sehingga tidak meluas dan lebih terfokus. Berikut Batasan masalah pada penelitian ini diantaranya:

1. Hanya membahas mengenai pemberian kompensasi yang harus diberikan oleh PT Cladtek Bi Metal Manufacturing kepada pekerja/buruh berdasarkan UUCK.
2. Pemberian kompensasi tidak berpengaruh kepada pekerja/buruh yang *resign* dan mengundurkan diri karena telah diatur di dalam UUCK.

1.4. Rumusan Masalah

Terkait batasan masalah yang penulis tetapkan maka, dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada karyawan dengan status PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing?
2. Apakah kendala dalam pelaksanaan pemberian kompensasi pada karyawan dengan status PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing?
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi kendala berkaitan dengan pelaksanaan pemberian kompensasi?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini memiliki kaitan dengan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuannya adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi pada karyawan dengan status PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing.
2. Untuk mengetahui kendala yang ditemui oleh pihak perusahaan dalam pelaksanaan pemberian kompensasi tersebut.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi kendala berkaitan dengan pelaksanaan pemberian kompensasi.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian yang dapat diperoleh dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Menjadi pandangan pengetahuan baik itu dari pihak pekerja atau karyawan serta pengusaha tentang bagaimana ketentuan mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan dengan status PKWT serta mencoba mengkaitkannya dengan teori-teori yang pernah dipelajari kemudian praktik yang terjadi di lapangan;

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Mengembangkan pengetahuan serta menganalisa secara yuridis mengenai peraturan pemberian kompensasi terhadap karyawan PKWT kemudian analisa pelaksanaannya di lapangan.

- b. Bagi para pengajar atau dosen

Diharapkan dapat menjadi sumbangan gambaran pemikiran terkait ketentuan kompensasi serta perjanjian kerja waktu tertentu di suatu perusahaan.

c. Bagi para mahasiswa/mahasiswi

Diharapkan mahasiswa/I memperoleh pemahaman langsung dan ilmu baru mengenai Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Dengan Status PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Teori Kepastian Hukum

Mengenai teori kepastian hukum, penulis menyuguhkan beberapa pandangan para ahli seperti di bawah ini:

1. Menurut Van Apeldoorn kepastian hukum bermakna sebagai sesuatu diketahui dengan pasti atau konkret dan dapat ditentukan oleh undang-undang (Prayogo, 2016:193).
2. Sudikno Mertokusumo mengenai kepastian hukum yang dikutip dari (Hanifah, 2020:204), kepastian hukum ialah perlindungan keadilan terhadap perbuatan sewenang-wenang yang artinya bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.
3. Maria S.W. Sumardjono yang dikutip dalam (Firza, 2018:31-32), bahwa konsep mengenai kepastian hukum adalah seperangkat peraturan yang secara operasional mendukung pelaksanaannya.
4. Gustav Radbruch, kepastian hukum dimaksudkan sebagai kondisi yang mana hukum berperan sebagai peraturan yang wajib ditaati (Prayogo, 2016:194).
5. Utrecht menerangkan pendapatnya mengenai kepastian hukum. Utrecht membagi dua pengertian kepastian hukum yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat manusia mengetahui perbuatan apa saja yang boleh atau tidak boleh untuk dilakukan. Kedua, berupa keamanan hukum bagi rakyat dari kesewenangan pemerintah disebabkan adanya aturan yang bersifat umum itu

manusia dapat mengetahui yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap manusia atau rakyatnya (Nugraha, 2020:38).

6. Nurhasan Ismail mengatakan untuk menciptakan kepastian hukum dalam undang-undang membutuhkan persyaratan yang berkenaan dengan struktur internal dari norma hukum itu sendiri. Persyaratan internal tersebut yakni, Pertama, kejelasan konsep yang digunakan. Norma hukum berisi penjelasan tentang suatu perilaku yang disatukan ke dalam suatu konsep tertentu pula. Kedua, kejelasan hirarki kewenangan dari lembaga pembentuk peraturan perundang-undangan. Kejelasan hirarki seperti demikian penting karena menyangkut sah atau tidak dan mengikat atau tidaknya peraturan perundang-undangan yang dibuat. Kejelasan hirarki akan memberi arahan pembentuk hukum yang mempunyai kewenangan untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan tertentu. Ketiga, adanya konsistensi norma hukum perundang-undangan. Hal ini berarti bahwa, ketentuan-ketentuan dari sejumlah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan satu subyek tertentu tidak saling bertentangan antara satu dengan yang lain (Moh. Syamsul Muarif, 2015:41-42).

Gustav Radbruch mengutarakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum yaitu: Pertama, hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu merupakan perundang-undangan. Kedua, hukum didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, fakta harus dirumuskan dengan jelas sehingga mudah dilaksanakan di samping menghindari kekeliruan dalam pemaknaan. Keempat, hukum positif tidak diperkenankan untuk mudah diubah.

Pernyataan tersebut dikutip oleh (Billah, 2020) dalam buku Kepastian Hukum Gadai Tanah Dalam Islam karangan Sulaeman Jajuli.

Jan M. Otto dalam (Nugraha, 2020) merumuskan pendapat mengenai kepastian hukum, yaitu bahwa dalam situasi tertentu kepastian hukum mensyaratkan sebagai berikut:

1. Adanya aturan-aturan hukum yang jelas atau jernih, konsisten serta mudah diperoleh (*accessible*), yang diterbitkan oleh kekuasaan negara;
2. Bahwa instansi-instansi penguasa (pemerintahan) secara konsisten, tunduk dan taat menerapkan aturan-aturan hukum tersebut;
3. Bahwa pada prinsipnya mayoritas warga menyetujui muatan isi dan karena itu menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut;
4. Bahwa hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum; dan
5. Bahwa keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

Berdasarkan kelima syarat kepastian hukum yang dikemukakan Jan M. Otto menunjukkan bahwa kepastian hukum dapat dicapai apabila isi atau substansi pokok hukumnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Aturan hukum yang mampu menciptakan kepastian hukum ialah hukum yang lahir dari dan serta mencerminkan budaya masyarakat itu sendiri.

Lon Fuller dalam Buku *the Morality of Law* yang dikutip oleh (Moh. Syamsul Muarif, 2015) memberi makna kepastian hukum dengan menjabarkan pendapatnya

yang mengajukan 8 (delapan) asas yang harus dipenuhi oleh hukum, kedelapan asas itu adalah:

1. Adanya sistem hukum yang terdiri dari peraturan-peraturan, bukan berdasarkan putusan sesaat untuk hal-hal tertentu;
2. Peraturan tersebut diumumkan kepada khalayak publik;
3. Peraturan tersebut tidak berlaku susut;
4. Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum;
5. Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan;
6. Tidak boleh menuntut suatu tindakan yang melebihi apa yang dapat dilakukan;
7. Tidak boleh sering diubah-ubah; dan
8. Harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari.

Pandangan Lon Fuller di atas dapat dikatakan bahwasannya harus ada kepastian antara peraturan dengan pelaksanaannya, dengan demikian hal tersebut dapat dikatakan telah memasuki ranah adanya aksi, perilaku, dan faktor yang mempengaruhi bagaimana hukum positif dijalankan.

Dalam teori kepastian hukum, ditegaskan Hans Kelsen bahwa undang-undang yang berisi aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu yang bertingkah laku dalam masyarakat, baik hubungannya dengan sesama individu maupun hubungannya dengan masyarakat. Adanya aturan tersebut dan pelaksanaannya menimbulkan kepastian hukum (Ariwibowo, 2020:92). Teori kepastian hukum menurut Gustav Radbruch menyatakan bahwa pada dasarnya

hukum yang berlaku tidak dibolehkan menyimpang (Ayu Md Dwi Sukma Cahyani, 2017:139).

Berdasarkan pendapat mengenai kepastian hukum menurut para ahli di atas, penulis memperoleh gambaran bahwasannya kepastian adalah perihal suatu keadaan yang pasti, dikatakan pasti menurut penulis disini ialah suatu hal yang pada dasarnya telah tertuang dalam peraturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang. Sehingga, dengan telah adanya peraturan yang mengatur sesuatu hal, serta adanya aksi ataupun pelaksanaan daripada peraturannya itulah yang disebut kepastian hukum. Hukum nyatanya harus pasti dan adil karna dengan begitu dapat dikatakan hukum telah berfungsi atau telah menjalankan fungsinya. Jika dalam aturan yang dibuat oleh pihak yang berwenang telah tertuang aturan yang memberikan kepastian hukum, regulasi di perusahaan yang menyesuaikan dengan aturan sehingga adanya suatu upaya pengaturan hukum yang berwenang memiliki kewenangan serta berwibawa, dibuat oleh perusahaan tersebut sejalan dengan aturan yang berlaku yang bertujuan melindungi tenaga kerja. Kepastian hukum menghendaki adanya suatu upaya pengaturan hukum yang disusun dalam perundangan-undangan yang dirumuskan oleh pihak yang berwenang dan memiliki kewenangan serta berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yang bersifat yuridis atau legal sehingga pada akhirnya dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai aturan atau peraturan yang harus di taati. Namun demikian, peraturan hukum yang dibuat tidaklah diperkanankan menyimpang. Apabila peraturan hukum yang dibuat menyimpang, sementara dilain sisi menyatakan bahwasannya dengan adanya suatu peraturan itulah maka sesuatu itu

juga dikatakan mempunyai kepastian hukum. Namun, jika dari peraturannya saja sebagai pedoman untuk bertingkah laku sudah menyimpang, maka justru akan menyesatkan masyarakat dalam bertingkah laku. Sebaliknya, apabila suatu peraturan telah dibentuk, namun pelaksanaannya pula yang menyimpang dalam artian masyarakat tidak melaksanakan ataupun melanggar apa yang telah diatur, maka juga belum menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai aturan atau peraturan yang harus di taati

Jurnal oleh (Almuslimah 2021:32), menyebutkan kepastian hukum adalah pertanyaan yang hanya dapat dijawab secara normatif, bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat atau disusun serta diundangkan secara pasti karena mengatur dengan jelas dan logis. Jelas, dalam arti menjadi sistem norma, dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi (perdebatan) norma, reduksi atau distorsi norma.

Yance Arizona yang dikutip dalam tesis (Moh. Syamsul Muarif, 2015:42) berpendapat mengenai kepastian hukum yang berkaitan dengan peraturan undang-undang seperti demikian halnya di atas.

Pendapat Yance Arizona, melihat kepastian hukum yang pada dasarnya bermula dari sisi kepastian perundang-undangan. Kepastian hukum harus diindikasikan dengan adanya ketentuan yang tidak multitafsir sehingga menciptakan ketentuan hukum yang tidak menimbulkan kebingungan pada

masyarakat ketika hendak diterapkan atau diimplementasikan (Moh. Syamsul Muarif, 2015:42).

Penulis memperoleh pemahaman mengenai kepastian hukum berdasar pada uraian-uraian kepastian hukum menurut para ahli yang telah diterangkan di atas, bahwa kepastian hukum mengandung beberapa arti, yaitu adanya kejelasan yakni terdapat peraturan yang melatarbelakangi bahwa suatu peraturan hukum haruslah pasti, kepastian hukum dapat dilaksanakan sesuai dengan yang tertuang dalam suatu peraturan, dan tidak multitafsir oleh karena itu suatu peraturan haruslah jelas sifatnya.

2.1.2 Teori Perjanjian

Thomas Hobbes melihat hukum sebagai kebutuhan dasar bagi keamanan individu. Bagi Hobbes, manusia dikuasai oleh nafsu-nafsu alamiah untuk memperjuangkan kepentingannya sendiri (Rahardjo 2013:61).

Teori perjanjian dari Thomas Hobbes mengatakan, dalam keadaan alami sebelum negara dibentuk, manusia memiliki *natural rights of self preservation* (hak alami untuk mempertahankan diri). Adanya hak alami ini, maka di jaman dulu manusia menjadi mangsa oleh manusia lainnya atau *homo homini lupus*, yang tentunya akan menyebabkan manusia musnah. Berjalannya waktu, manusia menyadari ingin membentuk masyarakat sehingga terjadi suatu perjanjian masyarakat. Dalam perjanjian itu manusia menyerahkan *natural rights of self preservation* kepada pemerintah. Pemerintah memperoleh kekuasaan yang mutlak dan dengan perjanjian ini pemerintah dapat mempertahankan tata tertib dalam negara (Abdullah, 2015).

Berdasarkan pada teori tersebut penulis menyadari bahwa dua pihak yang melakukan perjanjian, telah menyetujui dan menyepakati sesuatu untuk diperjanjikan sehingga perjanjian tersebut mengikat mereka yang memperjanjikan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Timbulnya hak dan kewajiban yang melekat dalam diri masing-masing pihak yang mengadakan perjanjian. Menurut Siti Malikhatun Badriyah dalam (Prasnowo & Badriyah, 2019:62), tujuan dari perjanjian ialah untuk mencapai keseimbangan kepentingan antara para pihak. Sehingga, keseimbangan menjadi hal yang sangat penting bahkan menjadi titik sentral sedari awal yaitu sejak dimulai dari tahap penawaran kemudian pada saat muncul kesepakatan yang menimbulkan perikatan antara para pihak sampai kepada tahap pelaksanaan perjanjian yang mengikat para pihak. Berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdara perjanjian ialah persetujuan yang dibuat oleh dua orang atau lebih, baik tertulis maupun lisan, masing-masing pihak sepakat untuk menaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama (Tapan, 2019). Penulis menyuguhkan pendapat para ahli mengenai pandangan mereka tentang perjanjian, sebagai berikut:

1. Sudikno Mertokusumo, perjanjian ialah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang melakukan hubungan berdasarkan kata sepakat yang untuk kemudian menimbulkan akibat hukum.
2. Ricardo Simanjuntak, kontrak dan perjanjian dapat diartikan sama, yakni sebagai suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih tentang suatu hal yang membawa konsekuensi hukum di dalamnya. Sehingga, dalam penggunaan kontrak atau istilah perjanjian memiliki maksud serta tujuan yang sama pula.

Yaitu sama-sama untuk menjamin kepastian terpenuhinya hak dan kewajiban yang disepakati para pihak dalam perjanjian (Wayan Yudi Antara Putra, 2022:210).

3. Subekti menyebutkan bahwa perjanjian merupakan sumber perikatan, sedangkan perikatan sendiri dimaknai sebagai perhubungan hukum antara dua pihak, yang mana pihak satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban memenuhi tuntutan tersebut. Lebih lanjut, perjanjian adalah peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang yang lain atau dimana dua pihak tersebut saling berjanji untuk melakukan sesuatu hal yang Subekti jelaskan dalam jurnal (Arifin, 2020:70).
4. Treitel G.H., dalam bukunya "*Law of Contract* ", mendefinisikan kontrak serupa dengan pengertian sebelumnya, sebagai "*an agreement giving rise to obligations which are enforced or recognized at law*" yang memiliki makna, kontrak sama dengan perjanjian yang membawa konsekuensi hukum dalam pelaksanaannya (Wayan Yudi Antara Putra, 2022:210).
5. M. Yahya Harahap menerjemahkan perikatan atau *verbintesis* sebagai perjanjian. menurutnya perjanjian adalah perikatan. Menurutnya perjanjian mengandung suatu pengertian yang menimbulkan sesuatu hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya (Arifin, 2020:80).
6. Menurut Setiawan perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain (Setiyani, 2020).

7. Imam Soepomo berpendapat mengenai perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak pertama yakni pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja atau melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari pihak kedua yakni pengusaha/majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Hilman Fauzan M & Effendy, 2021:13).

Definisi tersebut dapat kita pahami dengan jelas bahwa kontrak juga merupakan perjanjian yang mana memiliki konsekuensi hukum apabila tidak dipenuhi pelaksanaannya. Pasal 1601a KUHPerdara dalam jurnal (Hilman Fauzan M & Effendy, 2021:15), menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu, yaitu pekerja mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu.

Buku Prof. Subekti dengan judul Pokok-Pokok Hukum Perdata, menyebutkan macam-macam perikatan yang salah satunya adalah perikatan yang digantungkan pada suatu ketetapan waktu / *tijdsbepaling* yang bermakna perbedaan antara suatu syarat dengan suatu ketetapan waktu adalah yang pertama, berupa suatu kejadian atau peristiwa yang belum tentu atau tidak akan terlaksana, sedangkan kedua, adalah suatu hal yang pasti akan datang, meskipun mungkin belum dapat ditentukan kapan datangnya (Subekti, 2017).

Perikatan lahir karena adanya suatu perjanjian. Dalam Buku “Hukum Perikatan” oleh (Ahmadi & Sakka, 2018:63) tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian. Pasal 1313 KUHPerdara menerangkan bahwa perjanjian merupakan perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Pasal ini menerangkan perjanjian secara sederhana tentang adanya dua pihak yang saling mengikat diri. Jadi, pada dasarnya perjanjian adalah perbuatan yang memerlukan paling sedikit 2 (dua) pihak untuk dapat saling mengikat diri tentang suatu hal.

Pasal 1320 KUHPerdara menyebutkan beberapa hal yang menjadi syarat sahnya suatu perjanjian yakni:

1. Sepakat mereka para pihak yang mengikat diri
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Adanya objek atau suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Berdasarkan hal di atas, terdapat 2 (dua) perbedaan atas syarat sahnya perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu syarat subyektif yang terdapat pada syarat poin pertama dan kedua, sedangkan syarat obyektif terdapat pada poin ketiga dan keempat (Prastya et al., 2021:620).

Keempat syarat tersebut di atas digolongkan menjadi 2, syarat subjektif yaitu syarat yang mengenai pihak dalam perjanjian kemudian syarat objektif yang mengenai perjanjian atau isi perjanjian itu sendiri. Berdasarkan syarat sahnya perjanjian di atas penulis dapat menjabarkan syarat tersebut sebagai berikut: Pertama, Kata sepakat daintara mereka yang mengadakan suatu perjanjian bermaksud bahwasannya harus ada atau timbul kata sepakat bagi kedua belah pihak mengenai perjanjian yang hendak mereka adakan. Oleh karena itu, masing-masing pihak telah menyetujui untuk melaksanakan apa yang telah disepakati untuk suatu perjanjian. Masing-masing pihak berhak atas penuntutan dalam hal pihak yang lain

tidak memenuhi prestasinya yang kemudian pihak lain juga berkewajiban untuk menunaikan prestasi tersebut.

Kedua, kecakapan untuk mengadakan suatu perikatan ialah kemampuan yang mana menurut hukum seseorang telah dikatakan cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Kecakapan ditandai dengan telah mencapainya usia 21 tahun atau telah menikah, walaupun usianya belum mencapai 21 tahun. Khusus untuk orang yang telah menikah walaupun usianya belum mencapai genap 21 tahun namun telah bercerai baik duda maupun janda, tetap dianggap cakap hukum. Seperti yang ada Pasal 330 KUHPerdara, mereka ialah orang-orang yang belum dewasa apabila belum genap berusia 21 tahun dan tidak kawin sebelumnya (Suroto & Sarjana, 2020:639).

Ketiga, Mengenai suatu hal tertentu, sebagai syarat ketiga sahnya suatu perjanjian menerangkan tentang harus adanya objek yang diperjanjikan. Jadi, suatu perjanjian tidak bisa dilakukan tanpa objek tertentu dengan kata lain harus jelas apa yang hendak diperjanjikan.

Keempat, Syarat terakhir yakni suatu sebab yang halal. Perjanjian haruslah sejalan dengan undang-undang atau tidak boleh bertentangan dengan undang-undang kesusilaan dan ketertiban umum.

Pasal 1338 KUHPerdara menerangkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Ali, Apriyodi. Achmad Fitriani, 2022:276). Begitu pula dalam (Abdoel Jamali, 2018:163) menyebutkan semua perjanjian yang dibuat dengan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang mempunyai kekuatan sebagai undang-

undang bagi mereka yang membuatnya. Kalimat “bagi mereka yang membuatnya (perjanjian)”, dapat ditarik kesimpulan bahwa apa yang disepakati oleh kedua belah pihak dalam membuat suatu perjanjian dengan isi apapun sejauh itu telah disepakati dan tidak melanggar norma yang ada, maka masing-masing pihak wajib untuk menaati ketentuan yang ada dalam perjanjian yang mereka buat.

Sudikno Mertokusumo yang dikutip penulis dalam (Soeikromo, 2017:41) mengatakan bahwa perjanjian memiliki beberapa unsur, diantaranya :

1. Unsur *essensialia*, merupakan unsur mutlak yang harus ada guna perjanjian itu menjadi sah. Kategori *essensialia* ialah kata sepakat atau persesuaian kehendak, kecakapan para pihak, objek tertentu dan kausa atau dasar yang halal;
2. Unsur *naturalia*, yakni unsur yang lazim melekat pada perjanjian meskipun tanpa diperjanjikan secara khusus, umpamanya pada perjanjian jual beli, penjual harus menjamin pembeli terhadap cacat-cacat yang tersembunyi pada dagangannya;
3. Unsur *accidentalialia*, unsur yang harus dimuat atau disebut secara tegas dalam perjanjian, misalnya mengenai tempat tinggal yang dipilih.

Penulis selanjutnya akan menjabarkan jenis-jenis perjanjian berdasarkan hak dan kewajiban para pihak Menurut Sutarno yaitu:

1. Perjanjian timbal balik

Perjanjian yang dibuat dengan meletakkan hak dan kewajiban kepada kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian.

2. Perjanjian sepihak

Merupakan perjanjian yang dibuat yang mana kewajiban diletakkan hanya pada pihak yang menghibahkan atau yang memberikan barang yang dihibahkan sedangkan penerima hibah tidak mempunyai kewajiban apapun. Penerima hibah hanya berkewajiban menerima barang yang dihibahkan.

3. Perjanjian Cuma-Cuma

Perjanjian ini menurut hukum terjadi keuntungan bagi salah satu pihak saja.

4. Perjanjian Konsensual, riil dan formil

Perjanjian konsensual dianggap sah bilamana terjadi kesepakatan antara dua belah pihak yang mengadakan perjanjian. Perjanjian *riil* merupakan perjanjian yang memerlukan kata sepakat tetapi barang atau objek perjanjian harus diserahkan, seperti misalnya perjanjian penitipan barang. Perjanjian formil ialah perjanjian yang memerlukan kata sepakat tetapi undang-undang mengharuskan perjanjian itu dibuat dengan bentuk tertentu secara tertulis dengan akta yang dibuat oleh pejabat umum Notaris atau PPAT yang mana telah tertuang dalam Pasal 15 ayat (1) UU No. 2 tahun 2014 tentang perubahan UU No. 30 tahun 2004 tentang jabatan notaris menjelaskan bahwa notaris tidak hanya berwenang membuat akta otentik mengenai perjanjian yang oleh undang-undang diharuskan dibuat oleh notaris, tetapi juga berwenang membuat akta otentik yang dikehendaki oleh pihak yang bersangkutan, misalnya jual beli tanah, undang-undang menentukan akta jual beli tanah harus dibuat dengan akta PPAT (Setiyani, 2020).

Tenaga kerja selaku pihak penerima kerja memiliki peranan yang cukup penting dalam menunjang peningkatan produktivitas perusahaan. Perusahaan juga

harus diberdayakan sehingga mampu bersaing di era global, dengan demikian sudah pasti tenaga kerja sebagai penggerak dari aktivitas perusahaan juga semestinya diperhatikan kesejahteraannya guna ia dapat memberikan kemampuan yang ada dalam dirinya secara optimal yang tidak lain untuk perusahaan itu sendiri.

Perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yakni PKWT dan PKWTT:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu, merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Yang kemudian disebut dengan PKWT (Fithriatus Shalihah, 2017:151).
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap, yang mana masa kerjanya tidak ditentukan sampai kapan sehingga disebut sebagai PKWTT (Fithriatus Shalihah, 2017:151).

2.1.3 Implementasi/Pelaksanaan

KBBI memberikan penjelasan implementasi sebagai pelaksanaan dan penerapan. Istilah implementasi umumnya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan guna mencapai tujuan tertentu (Arista & Suderana, 2019:59). Adapun Menurut ahli yang juga memberikan pandangannya terkait implementasi/pelaksanaan, sebagai berikut:

1. Menurut Pariata Westa dkk yang dikutip dalam (Dj, 2013:2), pelaksanaan adalah aktiivitas atau usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijakan yang sudah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala

kebutuhan atau alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana melaksanakannya, kapan waktu berakhirnya dan bagaimana cara yang harus dilakukan.

2. Abdul Wahab menerangkan implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun apabila berbentuk perintah atau keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan, lazimnya keputusan itu mengidentifikasi masalah yang diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dan berbagai cara untuk mengatur proses implementasinya (Lwihpakerti, 2018:4).
3. Menurut Bernadie Wijaya dan Susilo Supardo yang dikutip dalam (Lwihpakerti, 2018:4), mengatakan implementasi sebagai proses mentransformasikan suatu rencana ke dalam praktek.
4. Guntur Setiawan dalam bukunya yang berjudul Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan mengemukakan implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya (Muttaqin & Widodo, 2014:97).

Berdasarkan penjelasan dari pada pengertian implementasi oleh para ahli di atas, penulis memperoleh gambaran mengenai makna dari implementasi. Jadi, implementasi merupakan sesuatu yang harus direalisasikan ataupun diadakan dalam bentuk praktiknya dalam artian terdapat perwujudan pelaksanaannya, yang dimana sebelum kita mengimplementasikan atau melaksanakan sesuatu, sebelumnya sudah terdapat ketentuan hukum yang mengharuskan ataupun

mengamanatkan sesuatu tersebut untuk di implementasikan atau dilaksanakan serta telah disusun mengenai tujuan daripada pengimplementasiannya.

Perwujudan aksi yang dilakukan berdasarkan amanat dari pada peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pihak yang berwenang merupakan pelaksanaan suatu teori menjadi praktik yang sesungguhnya. Implementasi ialah suatu kegiatan terencana serta dilakukan dengan sungguh-sungguh berdasarkan acuan pada norma tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.4 Kompensasi

Setelah disahkannya UUCK yang didalamnya mengatur terkait kewajiban pemberian kompensasi karyawan PKWT, maka kompensasi telah menjadi perhatian bagi setiap perusahaan khususnya perusahaan yang menerapkan sistem kontrak di hampir seluruh bagian dalam perusahaannya. Berikut penulis suguhkan beberapa pengertian kompensasi menurut ahli:

1. Menurut T. Hani Handoko yang dikutip penulis dalam (Saputra & Mulia, 2020:21), berpendapat bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
2. Sastrohadiwiryono dalam (Jufrizen, 2018:410) memberi pernyataan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan/atau pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

3. Martoyo memberikan definisi mengenai kompensasi, menurutnya kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* secara langsung baik itu berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*) (Fredriksz, 2017:144).
4. Menurut Rivai dikutip dalam (Supatmi et al., 2012:27) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.
5. Henry Simamora dalam (Mutholib, 2019:225) menyatakan kompensasi yang baik ialah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan.
6. Nawawi dalam (Jufrizen, 2017:3) kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.
7. Notoatmodjo menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. (Darmawati, 2014:59).

Berdasarkan penjabaran mengenai kompensasi menurut para ahli, penulis memperoleh gambaran bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan atau kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap suatu perusahaan.

Kompensasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi Non finansial.

1. Kompensasi finansial menurut Sofiyandi

Ialah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Kemudian Sutrisno memberikan pendapatnya bahwasannya kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan kepada karyawan oleh perusahaan dalam bentuk upah atau bonus. Panggabean mengemukakan kompensasi finansial terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif (Leonardo, 2015:28).

2. Kompensasi Non finansial

Sutrisno menerangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Rivai menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan. Selanjutnya Sofiyandi, kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya (Leonardo, 2015:28).

Beranjak dari pernyataan di atas, bahwa kompensasi dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dipecah menjadi finansial langsung yang terdiri dari gaji ataupun upah, dan insentif (komisi dan bonus). Sementara, kompensasi finansial tidak langsung meliputi berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial meliputi pekerjaan dan lingkungan kerja, tugas yang menarik, rasa pencapaian, tantangan baru, kerabat, pengakuan, serta lingkungan kerja yang nyaman (Fredriksz, 2017:145). Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya tergantung pada kebijakan

perusahaan untuk memberikan dalam bentuk finansial atau non finansial namun pada umumnya diberikan dalam bentuk finansial.

2.1.5. Karyawan/Tenaga Kerja

Mengenai makna daripada karyawan atau tenaga kerja, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yakni pada Pasal 1 disebutkan karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mana hasil karyanya sesuai dengan profesi atau sesuai dengan keahliannya sebagai mata pencaharian (Ishaya, 2018:100). Kemudian, senada dengan hal tersebut, pada UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah tiap orang ataupun individu yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik dalam suatu hubungan kerja ataupun tidak dalam suatu hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Polandos et al., 2019:38-39).

Karyawan sebagai faktor utama yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam rangka sebagai penggerak kegiatan perusahaan, keikutsertaan mereka inilah yang dapat membantu suatu perusahaan maju. Jika tidak ada tenaga penggerak, maka kegiatan atau aktivitas perusahaan juga tidak ada atau tidak terwujud pelaksanaannya. Penulis sajikan pengertian karyawan oleh para ahli seperti di bawah ini:

1. Hasibuan menyebutkan karyawan adalah orang atau seorang penjual jasa baik itu tenaga ataupun pikiran mereka dan mendapat kompensasi yang telah ditetapkan atau ditentukan besarnya terlebih dahulu (Ishaya, 2018:100).

2. Subri dalam (Ishaya, 2018:100) menyatakan karyawan merupakan penduduk yang berada di dalam usia kerja yakni antara 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan apabila mereka berkeinginan untuk ikut berpartisipasi dalam hal tersebut.

Menurut buku Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia oleh DR Payaman Simanjuntak yang dikutip dari (Polandos et al., 2019:39), tenaga kerja ialah penduduk yang sudah ataupun sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Menurut beliau secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan oleh batas umur. Jadi, tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari pekerjaan atau yang sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang telah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang ditetapkan oleh undang-undang dengan tujuan memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tenaga kerja di klasifikasikan menjadi beberapa macam dalam (Joenoel & Kuncahyati, 2021:56) yakni seperti, tenaga kerja berdasarkan penduduknya, berdasarkan batas kerja, dan berdasarkan kualitasnya. Berikut penulis sajikan uraiannya:

1. Berdasarkan Penduduknya
 - a. Menurut UUK, seseorang yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja ialah mereka yang berusia antara 15 sampai 64 tahun.
 - b. Menurut UU Ketenagakerjaan, penduduk di bawah usia 15 tahun dan di atas 64 tahun adalah orang yang berada di luar kelompok tenaga kerja.

2. Berdasarkan Batas Kerja
 - a. Angkatan kerja ialah penduduk usia produktif yaitu antara 15-64 tahun yang telah memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
 - b. Bukan Angkatan kerja adalah kelompok yang berusia 10 tahun ke atas, yang mana kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dsb.
3. Berdasarkan kualitasnya
 - a. Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian di bidang tertentu yang diperoleh melalui Pendidikan formal maupun non formal.
 - b. Tenaga kerja terlatih, tenaga kerja yang mempunyai keahlian tertentu melalui pengalaman kerja, dibutuhkan latihan secara berulang sehingga mampu menguasai suatu bidang pekerjaan.
 - c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, adalah tenaga kerja yang hanya mengandalkan tenaganya.

2.1.6. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pengertian ataupun makna PKWT, sebelum masuk pada pengertian ada baiknya untuk mengetahui mengenai makna dari perjanjian. Dalam Pasal 1313 KUHPerdara yang dikutip dari (Sasmita, 2020:1141) bahwa perjanjian adalah perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang atau lebih lainnya.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan sekurangnya memuat: (Abdussalam, 2016).

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayaran;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang kemudian disebut PKWT. Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Aziz, 2019:61).

Berdasarkan penjabaran mengenai PKWT, dapat diketahui bahwa PKWT merupakan perjanjian kerja yang mengikat antara pekerja/buruh sebagai pihak penerima kerja, dengan pengusaha sebagai pihak pemberi kerja. Yang mana, dalam perjanjian termuat isi hal-hal yang diperjanjikan serta telah memenuhi syarat-syarat

agar dapat dikatakan perjanjian tersebut sah menurut hukum serta menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak.

2.1.7. Perusahaan

Perusahaan adalah tempat terjadi atau berlangsungnya kegiatan produksi suatu barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan terdapat beberapa faktor produksi. Mulai dari tenaga kerja sebagai penggerak faktor produksi lainnya, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan.

Undang-Undang tentang Wajib Daftar Perusahaan yang disingkat dengan UU WDP, mengemukakan perusahaan merupakan suatu badan usaha di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdiri dan berjalan untuk menghasilkan laba (Badu et al., 2021:481).

Pengertian perusahaan menurut para ahli akan penulis berikan uraiannya seperti di bawah ini:

1. Willem Molengraff

Menurut pendapatnya, perusahaan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar guna mendapatkan penghasilan dengan cara memperdagangkan, menyerahkan barang, atau pengadaan jasa (Lerinsa, 2021:68).

2. Polak menyebutkan pengertian perusahaan dari sudut komersil. Artinya, baru dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Yang menjadi tujuan utama dari

setiap perusahaan adalah laba, jika tidak, berarti bukan suatu perusahaan dan tidak mempersoalkan perusahaan sebagai badan usaha (Ali et al., 2019:80).

3. Much Nurachmad, perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, yang dimiliki orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atau usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus serta mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Ali et al., 2019:80).

Handri Raharjo dalam bukunya Hukum Perusahaan (Handri, 2013), memberikan pernyataan mengenai bentuk-bentuk perusahaan, seperti uraian di bawah ini:

1. Perusahaan perseorangan

Adalah jenis usaha yang dijalankan satu orang pemilik dan merupakan jenis perusahaan paling sederhana (Iriyanto, 2021).

2. Persekutuan perdata

Adalah persekutuan yang menjalankan profesi secara terus menerus dan setiap sekutunya bertindak atas nama sendiri serta bertanggung jawab sendiri kepada pihak ketiga (Harahap, 2021:33).

3. Persekutuan firma

Persekutuan yang menjalankan usaha secara terus menerus dan setiap sekutunnya dapat bertindak atas nama persekutuan disebut sebagai persekutuan firma

4. Persekutuan komanditer

Commanditaire Vennotschap merupakan persekutuan yang didirikan satu atau lebih sekutu komenditer dengan satu atau lebih sekutu komplementer (Harahap, 2021:33).

5. Yayasan

Yayasan adalah badan hukum yang mana terdapat pemisahan terdiri atas kekayaan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, kemanusiaan yang mana Yayasan tidak memiliki anggota (Hasibuan et al., 2017:16-17).

6. Koperasi

Dalam jurnal (Normah et al., 2019:119) pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 25 Tahun 1992, perkoperasian adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan berlandaskan kegiatannya pada prinsip koperasi.

7. Perusahaan negara

Adalah perusahaan yang dimiliki negara dan usahanya juga dijalankan oleh negara.

8. Perusahaan daerah

ialah perusahaan yang didirikan yang mana untuk seluruh atau sebagian modalnya merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan, kecuali jika ditentukan lain berdasarkan undang-undang.

9. Perseroan terbatas

Perseroan terbatas yang kemudian disebut perseroan, adalah badan hukum persekutuan modal yang didirikan berdasarkan perjanjian, yang mana melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang disingkat menjadi UU PT (Iriyanto, 2021:35).

Suatu perusahaan sudah tentu harus memiliki struktur yang jelas, struktur perusahaan sangat tergantung juga pada luas lingkup serta bidang garapnya serta kebutuhan manajemen perusahaan yang bersangkutan. berikut adalah struktur suatu perusahaan:

1. Presiden direktur/Direktur utama
2. Direktur (pemegang prokurasi mengurus bidang tertentu)
3. Manajer
4. Kepala bagian
5. Staf

Berdasarkan ke 5 (lima) struktur di atas, yang dinyatakan oleh Handri bahwasannya pimpinan perusahaan/direktur dan para manajer bukanlah pengusaha untuk menjalankan perusahaan, namun mereka hanya bertanggung jawab atas seluruh pengelolaan dan maju mundurnya perusahaan (Handri, 2013).

Unsur-unsur agar sesuatu dapat dikatakan sebagai perusahaan ialah sebagai berikut:

1. Suatu bentuk usaha yang mana dilakukan oleh orang perorangan atau badan hukum dalam proses menjalankannya;

2. Proses kegiatan usaha dilakukan secara tetap dan terus menerus;
3. Tujuan kegiatan usaha tidak lain ialah untuk mencari atau memperoleh keuntungan/laba (Iriyanto, 2021:34).

Pada penelitian ini penulis menyimpulkan membahas mengenai perseroan terbatas. Tujuan daripada didirikannya perseroan terbatas atau yang dikenal dengan sebutan PT adalah untuk menjalankan perusahaan yang mana modalnya terbagi atas saham-saham, para pemegang saham (persero) ikut serta mengambil satu saham atau lebih, melakukan perbuatan hukum atas nama perusahaan dengan tidak bertanggung jawab sendiri untuk persetujuan persero-persero tersebut (tanggung jawab yang semata-mata terbatas pada modal yang mereka masukkan). PT merupakan perusahaan yang berbadan hukum yang mana harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan.

PT merupakan badan hukum. Seperti penjelasan di atas bahwa terdapat pemisahan antara kekayaan pribadi para pemegang saham dengan kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan berupa saham. Dengan demikian para pemegang saham tidak bertanggung jawab secara pribadi atas perikatan yang dibuat atas nama PT atau badan hukum tersebut, kecuali pemilik saham melakukan perbuatan bukan untuk kepentingan perusahaan tetapi untuk kepentingan pribadi maka pemilik saham tersebut bertanggung jawab untuk dirinya sendiri. Selain itu juga pemegang saham tidak bertanggung jawab atas kerugian badan hukum melebihi nilai saham yang telah dimasukkannya. Adapun yang menjadi unsur-unsur dari pengertian Perseoran Terbatas di atas adalah:

1. Badan hukum
2. Didirikan berdasarkan perjanjian
3. Melakukan kegiatan usaha
4. Modal dasar terbagi atas saham
5. Memenuhi persyaratan undang-undang.

Setelah membahas mengenai unsur-unsur PT, pada dasarnya PT mempunyai ciri-ciri sekurangnya sebagai berikut:

1. Memiliki status hukum tersendiri, yang dipersamakan dengan manusia/orang/perorangan.
2. Memiliki harta kekayaan tersendiri yang dicatat atas namanya sendiri, pertanggungjawaban sendiri atas segala tindakan, perbuatan yang dilakukan, termasuk perjanjian yang dibuat.
3. Tidak membebankan tanggung jawabnya kepada pendiri atau pemegang sahamnya, melainkan membebankan tanggung jawab hanya untuk dan atas namanya sendiri, untuk kerugian dan kepentingan dirinya sendiri.
4. Kepemilikannya tidak digantungkan pada perorangan tertentu selaku pendiri ataupun pemegang saham.
5. Jangka waktu berdirinya tidak dibatasi serta tidak dihubungkan dengan eksistensi dari pemegang sahamnya.
6. Selama dan sepanjang direksi, dewan komisaris dan atau pemegang saham tidak melakukan pelanggaran terhadap hal-hal yang tidak boleh dilakukan, pertanggungjawaban yang mutlak terbatas (Sinaga, 2018:35).

Perusahaan yang dimaksud disini ialah, perusahaan yang membuat atau mengadakan perjanjian kerja yang mana perusahaan sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja. Perusahaan diberi kewajiban untuk menjalankan yang telah tertuang dalam PP No. 35 Tahun 2021 yaitu mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi terhadap karyawan.

2.2. Kerangka Yuridis

2.2.1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Sudikno Mertokusumo memberikan pandangannya mengenai perjanjian. Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang melakukan hubungan berdasarkan kata sepakat yang kemudian menimbulkan akibat hukum (Wayan Yudi Antara Putra, 2022:210).

Perjanjian dalam KUHPerdata pada Pasal 1338 KUHPerdata menyatakan, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Wauran, 2020:88). Perjanjian yang diadakan oleh perusahaan dengan karyawannya merupakan suatu hubungan hukum yang mana pada akhirnya akan menimbulkan akibat hukum. Perjanjian yang dibuat dan diadakan oleh perusahaan dengan karyawannya secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang menyepakatinnya.

2.2.2. Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Dasar 1945 yang kemudian penulis singkat menjadi UUD 45 merupakan norma dasar dari segala norma hukum yang ada. UUD 45 menjadi

rujukan para pembuat undang-undang apabila hendak menyusun suatu peraturan di negara Indonesia. Oleh karenanya, tidaklah dkenankan membuat peraturan yang bertentangan dengan apa yang tertuang dalam norma dasar yakni UUD 45 tersebut. Secara konstitusional, UUD 45 mengamanatkan bahwa:

Pasal 27 ayat (2) berbunyi, Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, Pasal 28D berbunyi Setiap warga negara Indonesia berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja (*Undang Undang Dasar 1945*, n.d.).

Berdasarkan norma konstitusi ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep kewajiban pemberian kompensasi serta hak memperoleh kompensasi memiliki kaitan dengan hak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh dengan status PKWT. Begitu pula perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja.

2.2.3. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang dibuat pemerintah untuk mengatur segala proses yang ada dan terjadi dalam dunia ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan salah satu isinya mengatur mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja dengan dasar perjanjian kerja waktu tertentu.

Pada Pasal 59 UU Ketenagarkerjaan (Purnama, 2021:82) sebelum di ubah oleh UUCK terdiri dari 8 ayat. Setelah diundangkannya UUCK maka hanya menjadi 4 ayat seperti di bawah ini:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu kegiatan tertentu atau pekerjaan tertentu diselenggarakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang selama 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
2. Pengusaha yang bermaksud untuk memberikan perpanjangan waktu kepada pekerja/buruh dengan membuat perjanjian kerja secara tertulis, sebaiknya dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja itu berakhir.
3. Setelah melewati masa tenggang 30 (tiga puluh) hari, perjanjian kerja baru dapat diperbarui, karena telah dibuat sebelumnya sebanyak 1 (satu) kali dan memenuhi jangka waktu 2 (dua) tahun pertama.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksudkan ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan dihapuskannya ayat-ayat tersebut maka diterbitkanlah Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Secara garis besar ditentukan masa kontrak dapat diberlakukan selama 5 tahun dan dapat diperpanjang sepanjang masa kerja belum mencapai 5 tahun bekerja (Purnama, 2021:82).

2.2.4. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

UUCK diundangkan pada November 2020. Salah satu isi UUCK mengatur mengenai pemberian kompensasi khususnya pada Bab 4 (empat) tentang

ketenagakerjaan, yang sebelumnya tidak di atur pada UU Ketenagakerjaan. Melalui UUCK disisipkan Pasal 61A diantara Pasal 61 dan Pasal 62, maka pengusaha sebagai pemberi kerja ataupun pekerja/buruh sebagai penerima kerja harus melaksanakan apa yang telah diamanatkan UUCK tersebut (“Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,”).

Untuk memberi kesejahteraan terhadap tenaga kerja dengan status PKWT maka dibuatlah peraturan mengenai pemberian kompensasinya. Dengan begitu, diharapkan dapat mensejahterakan tenaga kerja dengan status PKWT.

2.2.5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

UUCK dapat dilaksanakan dengan keluarnya PP No. 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaannya yang mana salah satu isinya mengatur mengenai pemberian kompensasi kepada pekerja atau buruh dengan status PKWT. Di dalam aturan tersebut juga terdapat perhitungan pemberian kompensasi serta mengenai syarat-syarat terhadap kualifikasi seorang pekerja atau buruh yang dinyatakan juga memperoleh kompensasi. Adapun mengenai besaran ataupun rumus perhitungan pemberian kompensasi tenaga kerja PKWT juga dijelaskan yakni pada Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021 (*Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*).

2.3. Penelitian Terdahulu

Penulis juga melakukan studi kepustakaan dengan membaca serta memahami karya ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya. Penulis menemukan beberapa

penelitian terdahulu yang menurut penulis memiliki keserupaan pada topik skripsi yang sedang dibahas, diantaranya adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu
1	<p>Penelitian yang disusun oleh Diah Puji Lestari yang berjudul <i>Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi PKWT Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja</i> dalam jurnal hukum <i>lex generalis</i> Volume 3. Nomor 5. Tahun 2022 (Lestari, 2022:339).</p> <p>Penelitian ini dilaksanakan terhadap pekerja atau buruh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat perubahan dalam aturan PKWT yaitu pekerja atau buruh yang masa kontraknya telah berakhir, berhak menerima kompensasi atau pesangon. Perbedaan penelitian yang penulis susun dengan penelitian ini ialah, penelitian penulis fokus dengan bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawannya.</p>
2	<p>Penelitian yang disusun oleh Ilham Riski Al Tarom dan Ahyar Yuniawan yang berjudul <i>Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan</i> (Studi Pada CV Al-Achwan) dalam jurnal <i>Diponegoro Journal Of Management</i> oleh Volume 8, Nomor 1, Tahun 2019 (Al Tarom & Yuniawan, 2019:2).</p> <p>Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap karyawan loyalitas, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, kompensasi</p>

	<p>berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang dapat disimpulkan bahwa kelima hipotesis tersebut dapat diterima atau terbukti, artinya hipotesis tersebut merupakan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini. Beranjak daripada hal tersebut maka dapat dikembangkan beberapa pernyataan yakni Adanya kompensasi akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan kemudian semakin tinggi motivasi kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan, bahwa dengan adanya loyalitas kinerja karyawan menjadi meningkat, adanya kompensasi yang semakin baik akan membuat kinerja karyawan meningkat, dan semakin tingginya motivasi kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah, pada penelitian ini fokus pada loyalitas karyawan serta kinerja karyawan akibat pemberian kompensasi serta motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Sementara, penulis fokus dengan pelaksanaan pemberian kompensasi pada suatu perusahaan</p>
--	---

3	<p>Penelitian oleh Nurul Listiani yang berjudul <i>Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja</i> dalam Jurnal <i>Terapung: Ilmu-ilmu Sosial</i> Volume 5, Nomor 3, Tahun 2020 (Listiyani, 2020:10).</p> <p>Hasil daripada penelitian ini menyatakan mengenai merevisi Undang-undang Cipta Kerja agar lebih baik lagi yang mana intinya jurnal ini membahas mengenai kekurangan Undang-undang Cipta Kerja terhadap karyawan PKWT. Sementara, penelitian yang dilakukan penulis berkaitan dengan pelaksanaan pemberian kompensasi PKWT.</p>
4	<p>Penelitian dalam skripsi I Gusti Agung Dena Sari Dewi yang berjudul <i>Perlindungan Hukum Dalam Implementasi Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Di PT. Lotte Shopping Indonesia (Lotte Grosir) Cab. Mataram)</i> (Dewi, 2019:9).</p> <p>Hasil penelitian menyebutkan bahwa bentuk perjanjian kerja waktu tertentu PT. Lotte Shopping Indonesia (Lotte Grosir) Cabang Mataram dengan para pekerjanya adalah perjanjian secara tertulis, yang mana dalam perjanjian kerja ini melalui sebuah proses awal mulai dari sebuah perbincangan secara lisan perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu PT tersebut bertanggung jawab untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan</p>

	<p>serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Perbedaan penelitian pada skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah, penelitian yang dilakukan oleh Dewi ialah mengkaji tentang bagaimana melindungi karyawan berdasarkan dari perjanjian kerja PKWT yang telah di sepakati oleh pihak karyawan dengan pihak perusahaan, yang di dasari dari undang-undang cipta kerja, seperti perlindungan yang didapat seperti asuransi kepesertaan BPJS, perlindungan upah, dan perlindungan keselamatan kerja. Kemudian perlindungan terhadap perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis. Sementara, penelitian penulis membahas mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan PKWT.</p>
5	<p>Penelitian oleh Emmy Fevriani Thalib dan Ni Putu Suci Meinarni berjudul <i>Implementasi Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Pelaku Industri Pariwisata Bali Akibat Dampak Covid-19</i> dalam jurnal Magister Hukum Udayana Volume 10. Nomor 2. Tahun 2021 (Meinarni & Thalib, 2021:357). Fokus penelitian adalah perusahaan yang mem-PHK kan tenaga kerjanya yang mana hasil penelitian nya bahwa peraturan normative yang berlaku tidak dapat memaksa pelaku usaha untuk meminimalkan pemutusan hubungan kerja namun banyak tenaga kerja yang diberhentikan tanpa pembayaran pesangon. Perbedaan</p>

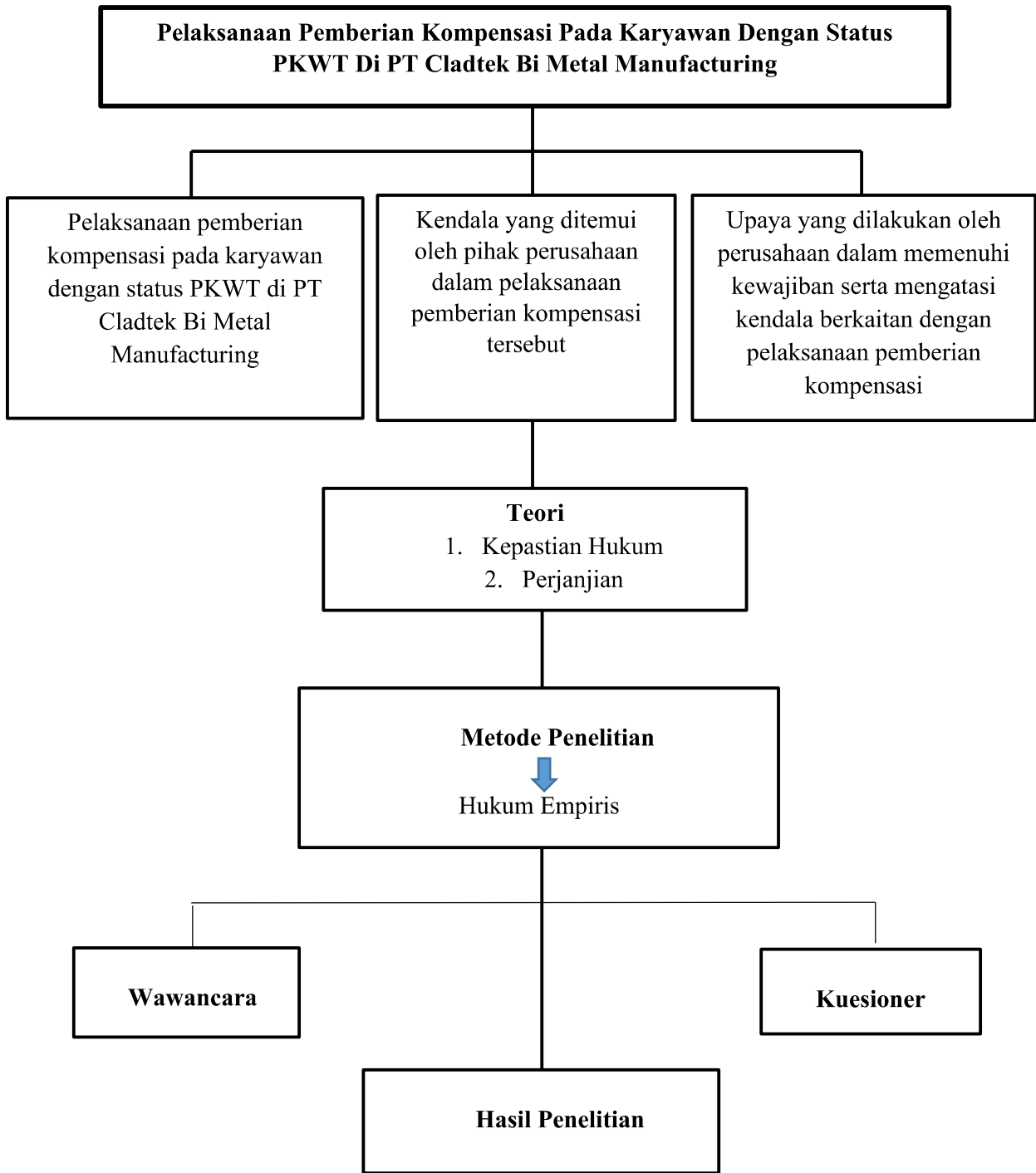
	<p>penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah, Penelitian ini membahas tentang PHK yang dilakukan suatu perusahaan kepada tenaga kerjanya tanpa pembayaran pesangon di masa covid-19. Sedangkan penelitian penulis membahas bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan status PKWT.</p>
6	<p>Penelitian yang disusun oleh Muhammad Wildan yang berjudul <i>Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</i> dalam Jurnal Hukum Khaira Ummah. Volume 12. Nomor 4 tahun 2017 (Wildan, 2017:833).</p> <p>Hasil penelitian membahas tentang pelaksanaan perlindungan hukum perjanjian kontrak menurut undang-undang dan pelaksanaannya di lapangan yang mana memberikan hasil bahwasannya pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak atau PKWT belum sesuai dengan undang-undang sepenuhnya. Perbedaan penelitian pada jurnal ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah, penelitian jurnal ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi kepada karyawan terhadap kinerja karyawan. Dengan diberikannya motivasi serta kompensasi sebagai balas jasa oleh perusahaan terhadap karyawan akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja</p>

	<p>karyawan. Sementara, pada penelitian yang penulis susun membahas bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan status PKWT.</p>
7	<p>Penelitian yang disusun oleh Achmad Chikam, Fajar Rahmat dan Nur Qoilun yang berjudul <i>Problematika Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Perusahaan</i> dalam jurnal Reformasi Hukum Volume 5 Nomor 2 Tahun 2022 (Chikam et al., 2022:1).</p> <p>Pada penelitian tersebut menjelaskan mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan ataupun pekerja dengan status PKWT yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak sebelum masa PKWT nya berakhir. Sementara penelitian yang dilakukan penulis membahas mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan dengan status PKWT.</p>
8	<p>Penelitian oleh Deviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana yang berjudul <i>Perlindungan Hukum Kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (studi pada PT. Caterison)</i> dalam jurnal Magister Hukum Udaana Volume 10. Nomor 3. Tahun 2021 (Putri Harlapan & Sarjana, 2021:631).</p> <p>Pada penulisan jurnal tersebut sebelumnya menjelaskan mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja atau pekerja <i>outsourcing</i> yang digunakan oleh PT. Caterison berkenaan dengan pekerja</p>

	<p><i>outsourcing</i> tersebut yang tidak mendapatkan hak atas pembayaran upahnya. Sementara, penelitian yang dilakukan penulis membahas mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan dengan status PKWT.</p>
--	--

2.2. Kerangka Pemikiran

Sumber Penulis
Gambar 2.1





Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan jenis penelitiannya hukum empiris. Metode ini ialah metode penelitian hukum yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan kenyataan yang terjadi dalam masyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan melihat keadaan yang sesungguhnya terjadi dalam masyarakat guna dapat menemukan fakta yang dijadikan sebagai data penelitian, menganalisis untuk mengidentifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah (Benuf et al., 2019:27). Metode empiris menurut (Adi Lestari, 2016:) merupakan salah satu jenis penelitian hukum dimana menganalisis dan mengkaji bekerjanya di masyarakat.

Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang dilakukan melalui penelitian lapangan yakni berkarakteristik non-doktrinal. Oleh karenanya penelitian hukum empiris dimaksudkan untuk mengajak penelitiannya melakukan kajian terhadap hukum dimasyarakat selain memikirkan masalah-masalah hukum yang bersifat normatif (Nurhayati et al., 2021:2).

Pada penelitian hukum empiris ini mengajak peneliti untuk mengkaji bagaimana suatu perusahaan melaksanakan peraturan-peraturan yang telah dibuat terkait pemberian kompensasi kepada karyawan dengan status PKWT, yang mana kajian yang dilakukan terhadap keadaan yang terjadi dimasyarakat senyatanya "*law in action*", juga tetap memfokuskan kajian terhadap "*law in book*" juga (Nurhayati

et al., 2021:13). Penelitian ilmu hukum empiris bertujuan untuk mengetahui sejauh mana bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Jadi, jenis penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang menggambarkan hasil penelitian hukum yang berlaku di masyarakat, dengan apa yang telah di amanatkan undang-undang dan penerapannya di masyarakat.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian yang mendeskripsikan secara sistematis, faktual, serta akurat terhadap suatu populasi atau daerah/wilayah tertentu mengenai sifat-sifat, karakteristik, atau faktor-faktor tertentu (Santi et al., 2019:219). Studi deskriptif terkait erat dengan studi observasional, tetapi mereka tidak terbatas dengan metode pengumpulan data observasi. Sifat deskriptif merupakan jenis penelitian menarik minat para pemerhati ilmu sosial terhadap fenomena hukum sebagai fenomena sosial yang menghubungkan kedua fenomena tersebut secara timbal balik (Irwansyah, 2020: 39).

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan sebuah tahapan dalam melakukan penelitian guna mendapatkan data yang akan menjadi bahan kajian atau telaah dalam penelitian. Metode pengumpulan data penelitian ini melalui teknik wawancara dan penyebaran kuesioner.

Sebuah tahapan dalam melakukan penelitian untuk memperoleh data yang akan menjadi bahan kajian dalam penelitian. Adapun data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Data Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada penulis sebagai pengumpul data sekunder.

3.3.2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi, data sekunder pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga) jenis bahan hukum, yaitu:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer disini ialah peraturan hukum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yakni meliputi:

- a. KUH Perdata
- b. Undang-Undang Dasar 1945
- c. Undang-Undang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Cipta Kerja
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ialah bahan yang memberikan penjelasan daripada bahan hukum primer, seperti:

- a. Buku-buku yang bertautan dengan objek penelitian penulisan skripsi ini.
- b. Penelitian dan karya tulis ilmiah yang bertautan dengan penulisan skripsi ini.
- c. Jurnal-jurnal yang memiliki hubungan dengan judul yang penulis angkat.
- d. Dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian pada skripsi ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier ialah bahan yang memberi petunjuk serta penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder di atas. Jadi, data tersier adalah kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia yang dijadikan referensi sebagai bahan pengkajian.

3.4. Alat Pengumpulan Data

Dalam rangka mengumpulkan data yang diperlukan untuk membantu proses penelitian ini, peneliti menggunakan prosedur pengumpulan data yakni wawancara. Wawancara adalah metode perolehan data dengan cara pertukaran informasi ataupun ide melalui tanya jawab antara pengkaji bersama dengan narasumber mengenai topik tertentu (Pefriyadi, 2022:51). Wawancara digunakan oleh penulis untuk memperoleh informasi langsung mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi pada karyawan dengan status PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing.

Penulis juga mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data ataupun informasi melalui beberapa pertanyaan yang dimuat dalam form dan ditujukan ke seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi guna memperoleh tanggapan atau jawaban yang nantinya akan dianalisis

oleh pihak yang memiliki tujuan tertentu, melalui kuesioner pihak tersebut dapat mempelajari hasil timbal balik yang diberikan oleh responden (Cahyo et al., 2019:45).

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif (Irwansyah, 2020: 176) dengan menggunakan metode analisis berdasarkan penalaran deduktif. Cara berfikir menggunakan sifat deduktif ialah pengambilan kesimpulan untuk suatu atau beberapa kasus khusus yang didasarkan kepada suatu fakta umum (Sari, 2017:84).

Menurut jurnal (Nike K, 2015:68) deduktif merupakan suatu proses penarikan kesimpulan dari hal-hal yang umum ke hal-hal yang khusus. Metode analisis data yang dilakukan oleh penulis menggunakan langkah sebagai berikut:

1. Perolehan data serta informasi yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, baik wawancara dengan instansi terkait maupun penyebaran kuesioner kepada karyawan. Pada penelitian ini instansi terkait yang menjadi objek penelitian adalah PT Cladtek Bi Metal Manufacturing.
2. Analisa penelitian dilakukan secara deskriptif kualitatif, yakni metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan juga menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menurut kualitas dan kebenarannya.
3. Pada langkah ini, data tersebut penulis menghubungkan dengan teori-teori serta peraturan perundang-undangan yang didapat dari studi dokumen, sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti penulis dalam penelitian ini.



Universitas Putera Batam