

# 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 terbelang 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.