

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN KOMPENSANSI
TENAGA KERJA YANG BERAKHIR HUBUNGAN
KERJANYA DI PT ANGKASA PURA II
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning Pekanbaru



Disusun Oleh :

NAMA : KEVIN NATANAEL PANJAITAN
NPM : 1974201207

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024**

LEMBAR PANTUN PEMBUKA

Pergi ke pasar membeli besi
Penjualnya bernama reni
Saya pejuang skripsi
Semoga tahun ini menjadi alumni

Tinggi hasrat ingin digapai
Gapai rencana yang tertunda
Selesaikan skripsi jadi sarjana
Menjadi kebahagiaan orangtua

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCIANG KUNING



TANDA PERSETUJUAN

NAMA : Kevin Natanael Panjaitan

NIM : 1974201207

JUDUL SKRIPSI : "PELAKSANAAN PEMBAYARAN KOMPENSANSI
TENAGA KERJA YANG BERAKHIR HUBUNGAN
KERJANYA PADA PT ANGKASA PURA II
PEKANBARU"

DITERIMA DAN DISETUJUI

UNTUK DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II

(Dr.H.Eddy Asnawi,S.H.,M.Hum)

(Robert Libra,S.H.,M.H)





UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

DITERIMA OLEH TIM UJIAN SKRIPSI
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LANCANG KUNING UNTUK
DIUJI DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM

NAMA : KEVIN NATANAEL PANJAITAN
NPM : 1974201207
FAKULTAS/PROG. STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN PEMBAYARAN KOMPENSANSI
TENAGA KERJA YANG BERAKHIR HUBUNGAN
KERJANYA PADA PT ANGKASA PURA II
PEKANBARU.

TANGGAL LULUS : 02 FEBRUARI 2024

PANITIA

KETUA

Dr. H. EDDY ASNAWI, S.H., M.Hum.

SEKRETARIS

ROBERT LIBRA, S.H., M.H.

ANGGOTA

TATANG SUPRAYOGA, S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023

Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955

Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id

PEKANBARU

NAMA : KEVIN NATANAEL PANJAITAN
NPM : 1974201207
FAK/PROG.STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM

NO	ANGKA PRESTASI KOMPONEN 10 S/D 100	BOBOT
1		5
2		5
3		5
4		4
5		3
Jumlah		22

■ Nilai Prestasi Kumulatif Akhir Sbb :

$$(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)$$

22

Nilai Prestasi Akhir Adalah Sbb

1. 80 – 100 : A
2. 70 – 79,99 : B
3. 60 – 69,99 : C
4. 50 – 59,99 : D

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KEVIN NATANAEL PANJAITAN
N P M : 1974201207
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini dengan judul, **"PELAKSANAAN PEMBAYARAN KOMPENSASI TENAGA KERJA YANG BERAKHIR HUBUNGAN KERJANYA PADA PT ANGKASA PURA II PEKANBARU"**. Adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Adapun pemikiran-pemikiran dan pandangan-pandangan akademis yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan atau penyebutannya jelas, lebih merupakan data dan atau fakta pendukung atas Skripsi ini. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi saya adalah hasil plagiat atau karya orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 02 Februari 2024



KEVIN NATANAEL PANJAITAN
1974201207

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum, di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Kota Pekanbaru dengan judul **“PELAKSANAAN PEMBAYARAN KOMPENSANSI TENAGA KERJA YANG BERAKHIR HUBUNGAN KERJA NYA DI PT ANGKASA PURA II PEKANBARU”**

Selanjutnya pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang tidak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Zamzami, M.Kom, selaku Wakil Rektor 1 Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Hardi, S.E., M.M, selaku Wakil Rektor II Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Bapak Dr. Bagio Kadryanto, S.H. M.H, selaku Wakil Rektor III Universitas

Lancang Kuning Pekanbaru.

5. Bapak Dr. Fahmi, S.H.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
6. Bapak Muhammad Azani, S.Th.I.,M.S.I selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
7. Ibu Dr.Yetti, S.H.,M.Hum.,Ph,D selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
8. Bapak Irfansyah, S.Pi.,S.H.,M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
9. Bapak Dr. Suhendro, S.H., M.Hum. selaku KA Prodi Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
10. Bapak Dr.H. Eddy Asnawi,S.H.,M.Hum selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan,bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak Robert Libra,S.H.,M.H selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan,bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah membimbing dan memberikan pengajaran selama masa perkuliahan.
13. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan moril kepada

penulis selama masa perkuliahan.

14. Terimakasih juga saya ucapkan kepada kedua orangtua, kakak dan adik saya atas segala bantuan,dampingan serta doa restu yang diberikan kepada saya.
15. Terimakasih Kepada Rekan-rekan terbaik saya selama berada di Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Semoga amal kebaikan rekan-rekan sekalian dapat dibalas oleh Tuhan yang Maha Esa

Mudah-mudahan atas bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian Skripsi ini dapat di balas oleh Tuhan yang Maha Esa dengan berkat luar biasa. Sepenuhnya penulis menyadari bahwa penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki segala kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini.

Pekanbaru, Oktober 2023

Penulis ,

Kevin Natanael Panjaitan

(1974201207)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PANTUN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	8
C. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN.....	8
D. KERANGKA TEORI.....	10
E. METODE PENELITIAN.....	13
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	18
A. GAMBARAN UMUM PT ANGKASA PURA II.....	18
B. STRUKTUR ORGANISASI PT ANGKASA PURA II.....	21
C. VISI MISI PT ANGKASA PURA II.....	26
D. TATA KELOLA PERUSAHAAN	27

BAB III	TINJAUAN UMUM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA	31
	A. TINJAUAN MENGENAI HUKUM CIPTA KERJA.....	31
	B. TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN	35
	C. TINJAUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN.....	38
	D. TINJAUAN UMUM HUBUNGAN KERJA.....	40
	E. TINJAUAN UMUM PKWT.....	45
BAB IV	PELAKSANAAN PEMBAYARAN KOMPENSANSI TENAGA KERJA YANG BERAKHIR HUBUNGAN KERJANYA PADA PT ANGKASA PURA II PEKANBARU	47
	A. PELAKSANAAN PEMBAYARAN KOMPENSANSI TENAGA KERJA YANG BERAKHIR HUBUNGAN KERJANYA PADA PT ANGKASA PURA II PEKANBARU	47
	B. FAKTOR PENGHAMBAT PELAKSANAAN PEMBAYARAN KOMPENSANSI TENAGA KERJA YANG BERAKHIR HUBUNGAN KERJANYA PADA PT ANGKASA PURA II PEKANBARU	56
	C. UPAYA MENGATASI HAMBATAN PELAKSANAAN PEMBAYARAN KOMPENSANSI TENAGA KERJA YANG BERAKHIR HUBUNGAN KERJANYA PADA PT ANGKASA PURA II PEKANBARU	63
BAB	PENUTUP.....	67
	A. KESIMPULAN	67
	B. SARAN	69
	DAFTAR PUSTAKA	70
	LAMPIRAN.....	74
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81
	LEMBAR PANTUN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Populasi dan Sampel.....	15
------------------------------------	----

ABSTRAK

Permasalahan penelitian ini adalah: *Pertama*, bagaimana Implementasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Pelaksanaan Pembayaran Kompensansi Tenaga Kerja Yang Berakhir Hubungan Kerja nya Pada PT Angkasa Pura II)? *Kedua*, apakah faktor yang menghambat Implementasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Pelaksanaan Pembayaran Kompensansi Tenaga Kerja Yang Berakhir Hubungan Kerja nya Pada PT Angkasa Pura II) ? *Ketiga*, bagaimana Upaya Mengatasi hambatan Implementasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (Pelaksanaan Pembayaran Kompensansi Tenaga Kerja Yang Berakhir Hubungan Kerja nya Pada PT Angkasa Pura II)? Tujuan penelitian ini adalah: *Pertama*, untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja di PT Angkasa Pura II berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. *Kedua*, untuk mengetahui bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada pekerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. *Ketiga*, untuk mengetahui penyelesaian sengketa apabila terdapat pihak yang melakukan wanprestasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Metode penelitian ini dilakukan dengan cara observasi dan wawancara langsung di lapangan sesuai dengan jenis penelitian hukum sosiologis. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi yang merupakan pihak terkait dengan kasus ini yaitu, *Asssistan Manager HR&GA, Assistant Manager Procurement & Legal, Manager of Finance & Human Resources* PT Angkasa Pura II serta pegawai yang dirugikan dalam kasus ini. Adanya pandemi Covid 19 dan PSBB yang dilaksanakan menyebabkan sistem perekonomian Indonesia mengalami penurunan. Pemutusan Hubungan Kerja bagi para sejumlah pekerja adalah sebagai awal dari segala akhir. Akhir dari para pekerja yang mempunyai pekerjaan, akhir dalam membiayai kebutuhan sehari-hari terhadap diri maupun keluarganya, akhir dalam kemampuan untuk menyekolahkan anaknya, dan lainnya. Dari hasil penelitian ini, seluruh narasumber penelitian telah menerima dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan diperintahkan oleh perusahaan sesuai dengan yang dijelaskan diawal kerja atau pada saat interview kerja. Alasan perusahaan melakukan PHK kepada para karyawan dimasa pandemi covid 19 adalah karena *Force Majeure* atau keadaan memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat, maupun dengan alasan.

Kata Kunci : PKWT, UU Cipta Kerja, Angkasa Pura II

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan Pertumbuhan penduduk di Indonesia kian meningkat dari tahun ke tahun. Jumlah penduduk pada tahun 2010 berada pada angka 237.556.363 juta jiwa, kemudian pada tahun 2015 meningkat menjadi 255.461.700 juta jiwa dan pada tahun 2016 meningkat lagi menjadi 263.846.946 juta jiwa.¹ Dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun maka dapat disimpulkan bahwa erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan hidup yaitu lapangan pekerjaan yang terus meningkat.

Pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehingga merujuk pasal tersebut mengharuskan dan mewajibkan pemerintah Indonesia agar melindungi warganya dalam hal perlindungan ketenagakerjaan dan perburuhan.

orang lain baik sebagai pemberi kerja maupun sebagai pekerja.

Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Secara

¹ Hak pekerja, p. K. W. T. "hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) pasca diundangkannya undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja."

umum berdasarkan Pasal 1601a KUHPerdata perjanjian kerja merupakan sebuah persetujuan yang mana disepakati dengan pihak yang satu atau dengan kata lain si buruh/pekerja mengikatkan dirinya dengan pihak lain untuk suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan dalam Pasal 1 Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja juga dapat dikatakan sebagai salah satu sarana dalam menjalin hubungan yang sifatnya industrial melalui perundingan atau kesepakatan secara bersama-sama (pihak yang melakukan perjanjian). Didalam perjanjian kerja, berisi tentang syarat-syarat menjadi seorang pekerja, kondisi kerja yang menjadi landasan perusahaan atau organisasi, serikat pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hak dan kewajiban serta hubungan industrial. Dasar perjanjian kerja biasanya berisi tentang tujuan, fungsi, prinsip, dan landasan hukum dalam hubungan kerja tersebut.²

Berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menjelaskan bahwa syarat dalam perjanjian kerja dapat memberikan kebebasan bagi para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat sebuah perjanjian

² Santoso. Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara Pembuatan dan Kasus, (Malang: UB Press) 2012, hlm 05

2. Mengadakan sebuah perjanjian dengan siapapun dan dimanapun.
3. Menentukan isi perjanjian, mulai dari persyaratan, pelaksanaan dan pembayarannya
4. Menentukan bentuk dari perjanjian itu sendiri, mau dilakukan secara lisan atau tulisan.

Perjanjian kerja terdiri atas kontrak kerja yang sifatnya perjanjian bersama dan perjanjian perusahaan. Perjanjian kerja menyebabkan sebuah hubungan kerja antara pihak satu dengan pihak yang lain. Adanya hubungan kerja dalam sebuah perjanjian kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak serta menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap buruh/pekerja.³

Perjanjian kerja juga bersifat tetap dan kontrak. Biasanya perjanjian kerja yang sifatnya kontrak hanya dilakukan pada waktu tertentu atau tidak dalam jangka waktu yang lama (tetap/reguler). Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) PKWT berlandaskan kepada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tersebut. Jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan itu akan disertakan didalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja PKWT hanya

³ Soepono. Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan), 2007, hlm. 55.

untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sementara , pekerjaan yang sifat selesainya tidak terlalu lama, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan serta pekerjaan yang jenis atau sifatnya tidak tetap.

Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) PKWT harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:⁴

- a. PKWT harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia
- b. PKWT yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat penafsiran yang berbeda, maka yang digunakan adalah Bahasa Indonesia.
- c. Tidak dibenarkan masa percobaan kerja (*probation*), dan jika diajukan dalam syarat perjanjian kerja, maka perjanjian kerja tersebut batal.

Berdasarkan Pasal 61A Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) menyatakan bahwa jika PKWT berakhir berdasarkan jangka waktu dan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, maka perusahaan atau pengusaha wajib memberikan uang atau kompensasi kepada

⁴ Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 59

buruh/pekerja tersebut.⁵

Adanya pandemi Covid 19 dan PSBB yang dilaksanakan menyebabkan sistem perekonomian Indonesia mengalami penurunan. Hal ini disebabkan adanya pengurangan aktivitas, seperti bekerja dari rumah (*work from home*), dilarang untuk beraktivitas diluar rumah bahkan yang lebih ironisnya lagi sampai kepada PHK (dirumahkan) bagi para karyawan atau buruh yang bekerja secara kontrak (*Outsourcing*). Hal ini terjadi karena lemahnya permintaan pasar, kebijakan PSBB tersebut, keterbatasan bantuan modal, dan lain sebagainya. Tentunya hal tersebut sangat merugikan bagi karyawan (buruh) yang bekerja secara kontrak. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Pemutusan Hubungan Kerja bagi para sejumlah pekerja adalah sebagai awal dari segala akhir. Akhir dari para pekerja yang mempunyai pekerjaan, akhir dalam membiayai kebutuhan sehari-hari terhadap diri maupun keluarganya, akhir dalam kemampuan untuk menyekolahkan anaknya, dan lainnya.⁶

Fenomena yang terjadi di sebagian besar wilayah Indonesia menjelaskan bahwa banyak sekali pekerja kontrak yang telah di PHK karena masa pandemi Covid 19. Berbagai macam alasan menjadi faktor pemecatan tersebut. Salah satunya adalah

⁵ Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 61 A

⁶ F.x. Djumadji dan Wiwoho Soejono, 1985. Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila. Jakarta :Bina Aksara, Hal 88

menurunnya tingkat *income* baik itu dari perusahaan, pabrik, tempat wisata dan sejenisnya. PHK tersebut terkadang menyalahi aturan kontrak kerja yang telah disepakati oleh buruh/pekerja dengan perusahaan.

Berdasarkan berita dari *CNBC* menjelaskan bahwa BUMN pengelola bandara, PT Angkasa Pura II (Persero) atau AP II membukukan kerugian bersih yang diatribusikan kepada pemilik entitas induk sebesar Rp 2,43 triliun untuk tahun buku 2020. Perolehan itu berkebalikan dari tahun 2019 di mana AP II membukukan laba bersih senilai Rp 1,01 triliun. Hal ini turut berimbas pada tergerusnya nilai laba per saham menjadi minus Rp 152,36 per saham dari tahun sebelumnya Rp 74,17 per saham. Berdasarkan laporan keuangan yang dipublikasikan, anjloknya laba AP II tidak terlepas dari penurunan pendapatan usaha yang cukup signifikan senilai 47,27% menjadi Rp 5,84 triliun dari tahun sebelumnya Rp 11,08 triliun.⁷

Hal ini sebagai akibat dari pandemi yang menyebabkan berkurangnya pengguna jasa Bandar udara secara drastis,. Efek dari kerugian tersebut menyebabkan PT Angkasa Pura II tidak mampu untuk membayar kewajiban terhadap karyawan khususnya PKWT. Cara yang dilakukan adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak pada pekerja PKWT.

⁷ <https://www.cnbcindonesia.com/market/>, diakses pada tanggal 20 januari 2023 pukul 20.00 WIB

PHK sepihak yang dilakukan tersebut kepada karyawan sangat merugikan karyawan.hak-hak normatif mereka tidak terpenuhi dengan baik dan tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati secara bersama. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meninjau dan meneliti secara lebih spesifik sesuai dengan ketentuan hukum perdata tentang pelaksanaan perjanjian kerja karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian secara lebih spesifik terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap para buruh kerja yang pernah mengalami PHK secara sepihak dimasa pandemi Covid 19. Apakah PHK terjadi sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja atau tidak dan hak- hak buruh/pekerja sudah didapatkan dengan baik dan layak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Maka dari itu, peneliti menjadikan uraian ini sebagai latar belakang masalah

penelitiannya dengan judul **“Pelaksanaan Pembayaran Kompensansi Tenaga Kerja yang Berakhir Hubungan Kerjanya Pada PT Angkasa pura II Pekanbaru.”**

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Pelaksanaan pembayaran kompensasi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerja nya pada PT Angkasa pura II Pekanbaru?
- b. Apakah faktor yang menghambat Pelaksanaan pembayaran kompensansi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerja nya pada PT Angkasa pura II Pekanbaru?
- c. Bagaimana upaya mengatasi hambatan Pelaksanaan pembayaran kompensansi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerja nya pada PT Angkasa pura II Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja di PT Angkasa Pura II berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.
- b. Untuk mengetahui bentuk pertanggungjawaban perusahaan setelah memutuskan hubungan kerja sepihak (PHK) kepada pekerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.
- c. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa apabila terdapat pihak yang melakukan wanprestasi berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Penulis untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning serta melatih diri dalam mengembangkan wawasan dalam berpikir melalui karya ilmiah.
- b. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian bagi akademisi untuk menambah wawasan ilmu terutama dalam bidang hukum perdata khususnya terhadap perjanjian dan kontrak kerja yang sesuai dengan KUHPerdara dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dalam implementasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) agar selaras dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.

D. Kerangka Teori

1. Perjanjian

Menurut pendapat L.C. Hoffman, perjanjian atau perikatan merupakan hubungan hukum yang terjadi antara beberapa subjek

hukum yang terlibat perjanjian yang mempunyai akibat jika salah satu dari beberapa debitor wajib memenuhi atau melaksanakan hal-hal yang telah disepakati secara bersama. Sedangkan menurut M. Yahya Harahap, perjanjian diartikan sebagai sebuah hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang terikat perjanjian, dimana pihak yang satu mempunyai kekuatan hak pada satu pihak untuk mendapatkan prestasi, serta mewajibkan pihak lain untuk melaksanakan prestasi.⁸

Menurut Pasal 1320 KUHPerdara, syarat syarat sahnya perjanjian adalah:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
 2. Kecakapan membuat suatu perikatan
 3. Suatu pokok persoalan tertentu
 4. Suatu sebab yang tidak terlarang
2. Asas- Asas Hukum Perjanjian

Asas hukum merupakan dasar dari suatu aturan hukum dan kumpulan aturan hukum, bahkan menjadi dasar dari keseluruhan peraturan perundangundangan. Asas hukum perjanjian merupakan pikiran dasar yang bersifat umum yang merupakan latar belakang dari peraturan hukum konkrit serta berguna sebagai pedoman atau petunjuk dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan suatu perjanjian.

⁸ Pangestu (2019). Pokok-pokok Hukum Kontrak. Makasar : CV. Social Politik Genius (SIGN), hal 1

Asas Hukum dalam Perjanjian ada 5 yaitu:⁹

1. Azas Konsesualisme
 2. Asas Kebebasan Berkontrak
 3. Azas Pacta Sunt Servanda
 4. Azas Itikad Baik
 5. Azas Kepribadian
3. Perjanjian Kerja

Menurut Subekti (dalam Setyawan), istilah perjanjian merupakan terjemahan dari kata Belanda, yakni *Overeenkomst*, yang memiliki arti persetujuan atau perjanjian. Kemudian, secara lebih spesifik menurut Van Dunne (dalam Setyawan), perjanjian merupakan Sebuah hubungan hukum yang dilakukan antara kedua belah pihak atau lebih yang berdasarkan kata sepakat antara kedua belah pihak tersebut yang akhirnya dapat menimbulkan akibat hukum. Maksud dari pernyataan ini adalah kedua belah pihak sepakat untuk mengikuti peraturan atau kaidah yang berlaku untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang mengikat dan harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Adanya kesepakatan kedua belah pihak untuk menimbulkan akibat hukum yang berlaku, yang mana jika kesepakatan tersebut dilanggar akan mengakibatkan sanksi bagi

⁹ <https://www.hukumonline.com/berita/a/asas-asas-hukum-perdata> diakses pada tanggal 20 januari 2023 pukul 20.00 WIB

yang melanggarnya.¹⁰

Secara spesifik, pengertian perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara, antara lain¹¹:

- a. Perjanjian kerja adalah semua bentuk perjanjian yang dibuat secara sah oleh pihak-pihak yang terlibat perjanjian yang bertujuan sebagai undang-undang bagi mereka yang terikat dengan perjanjian tersebut. Perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari kedua belah pihak yang mengikat perjanjian oleh alasan-alasan tertentu.
- b. Perjanjian kerja juga dapat dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu. Didalam perjanjian kerja diatur syarat, hak dan kewajiban secara umum maupun ketentuan khusus bagi kedua pihak yang melaksanakan perjanjian.
- c. Perjanjian kerja juga merupakan sebuah kesepakatan yang berisikan bahwa pihak pertama (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan pihak kedua (pengusaha/perusahaan) selama waktu yang telah disepakati secara bersama dan berhak menerima upah/gaji.

Perjanjian kerja dibuat dan diatur pada 2 Undang-Undang dan 1 Peraturan Pemerintah yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan,

¹⁰ Setyawan. Perlindungan Hukum Atas Perjanjian Jual Beli Melalui Internet. E-Journal Grogia Yuris : Vol.01 No.03, 2013

¹¹ Pittoyo.(2020). Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Transmedia Pustaka

Undang-Undang Nomor 11 Bab Ketenagakerjaan Pasal 59 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.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian hukum sosiologis dengan mengungkap efektivitas berlakunya hukum dalam masyarakat.

Penulis melakukan survei langsung ke lokasi penelitian dan penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggambarkan dan menguraikan masalah yang diteliti.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih penulis adalah di area PT. Angkasa Pura II , karena di area ini penulis menemukan isu permasalahan pelaksanaan pembayaran kompensasi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerja nya di PT Angkasa Pura II pekanbaru

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek

dengan ciri yang sama. Populasi merupakan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Assistant Manager HR & GA*
2. *Assistant Manager Procurement & Legal*
3. *Manager Of Finance & Human Resources*
4. *Kasubag Umum Disnaker Kota Pekanbaru*
5. *Tenaga Kerja*

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, yang kategori sampelnya itu telah ditetapkan sendiri oleh peneliti. Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1**Populasi dan Sampel**

No	Populasi	Jumlah	Sampel	Persentase
		Populasi		(%)
1.	Assistant Manager HR & GA	3	1	33,3
2.	Assistant Manager Procurement & Legal	3	1	33,3
3.	Manager of Finance & Human Resources	1	1	100
4.	Subag Umum Disnaker Pekanbaru	3	1	33,3
5.	Bagi Kerja	4	2	50

4. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen, pada bagian ini jenis datanya dibagi kedalam kata-kata tindakan, sumber data tertulis,

foto, dan statistik.¹²

- a. Data Primer terdiri dari :Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja (cluster ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1957 tentang perjanjian perburuhan
- b. Data Sekunder Peneliti dapatkan melalui berbagai buku, jurnal, skripsi, dan situs online resmi yang memiliki kevalidan data.
- c. Bahan hukum tersier. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung hukum primer dan bahan hukum sekunder, diantaranya berupa bahan dari media internet, kamus, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha mengumpulkan data yang lengkap, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

- a. Wawancara

Teknik ini adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai. Penulis akan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang terlibat.

¹² Moleong, J. Lexy. (2007). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya

b. Observasi

Penulis akan melakukan observasi, melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap hasil wawancara maupun dalam catatan mengenai aturan dan hal hal terkait penelitian

6. Analisis Data

Data yang telah diperoleh baik data primer maupun data sekunder diolah dan dianalisis berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang simpulan atau hasil penelitian yang dicapai kemudian disajikan secara deskriptif, yaitu menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian ini guna memberikan pemahaman yang jelas dan terarah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pembayaran kompensasi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya pada PT Angkasa Pura II, sehingga penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pembayaran kompensasi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya pada PT Angkasa Pura II Pekanbaru belum terlaksana dengan baik karena adanya penurunan omset perusahaan akibat wabah pandemi covid 19 yang menimbulkan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar sehingga menyebabkan berkurangnya penerbangan secara drastis yang berdampak pada kinerja keuangan Perusahaan yang menurun.
2. Yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan pembayaran kompensasi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya pada PT Angkasa Pura II Pekanbaru yaitu :
 - a. karena adanya wabah pandemi covid 19 yang mengakibatkan menurunnya tingkat pemasukan perusahaan dan perusahaan tidak mampu membayar seluruh gaji karyawan maupun kompensasi tenaga kerja yang berakhir hubungan kerjanya.

- b. Kurangnya tanggapan Perusahaan dalam pemberian kompensasi, merasa bahwa pemberian kompensasi merupakan hal sepele dan dapat ditunda, padahal efeknya bisa berdampak secara hukum karena Perusahaan telah melanggar ketentuan peraturan.

3. Upaya Mengatasi hambatan Pelaksanaan Pembayaran Kompensasi Tenaga Kerja Yang Berakhir Hubungan Kerja nya Pada PT Angkasa Pura II Pekanbaru yaitu :

- a. PT Angkasa Pura II melakukan musyawarah atau mediasi dengan tenaga kerja agar dilakukannya penundaan pelaksanaan pembayaran kompensasi dengan cara dilakukan penmbayaran secara bertahap.
- b. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk pelaksanaan pembayaran kompensasi Tenaga Kerja adalah lebih menekankan upaya pencegahan dan pembinaan/Preventif Edukatif serta langkah Represif non Yustisial ditandai dengan dikeluarkannya Nota Pemeriksaan terlebih dahulu sebelum pada akhirnya menjatuhkan sanksi hukum sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila langkah-langkah sebelumnya tidak diindahkan oleh pengusaha / Perusahaan.

B. Saran

1. Memastikan transparansi dalam penyediaan informasi tentang PKWT, termasuk syarat-syarat kontrak, pembayaran, dan perpanjangan kontrak. Hal ini dapat membantu PT Angkasa Pura II untuk mengimplementasikan PKWT dengan lebih baik sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa yang adil dan efektif, seperti mediasi atau arbitrase, jika ada perselisihan antara pekerja dan perusahaan terkait PKWT.
3. Perusahaan dan pekerja perlu berkomunikasi dengan baik untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan meminimalkan konflik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika. Djumialdji, 2006, Hukum Bangunan, Jakarta, Rineka Cipta hal 48

Agustianto, Agustianto. "Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Pagaruyuang Law Journal* (2022): 1-14.

Dumairy. *Perekonomian Indonesia* Cetakan ke 5. Jakarta: Erlangga. 1996, halaman 73

Djoko Triyanto. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Mandar Maju. 2004. halaman 159.

F.x. Djumadji dan Wiwoho Soejono, 1985. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta :Bina Aksara, Hal 88

Halim, Bobby Christian, Jaminuddin Marbun, and Syawal Amry Siregar. "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Prointegrita* 6.1 (2022).

Halili Toha, HariPramono. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cetakan Pertama, Jakarta: Bina Aksara. 1987. halaman 1.

Hak Pekerja, P. K. W. T. "HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA DIUNDANGKANNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA."

Hardijan Rusli. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Ghalia Indonesia. Halaman 12

Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. (Jakarta: Jambatan Cetakan ke VIII, 1994) halaman 1-2

Lalu Husni. Pengantar Hukum KetenagakerjaanIndonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004, halaman 21.

Malau Parningotan. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh. Medan: P.T. Sofmedia.2013. halaman 25

Makhmuri, Muhammad. Perlindungan Hukum atas pemenuhan Hak Pekerja dalam ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja perspektif Hak Asasi Manusia dalam Islam menurut Abdullahi Ahmed An-Na'im. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022.

Moleong, J. Lexy. (2007). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya

Muchtar Kusumaatmadja dalam Zaiudin Ali & Supriadi, 2014, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta:Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, h. 228

Pangestu (2019). Pokok-pokok Hukum Kontrak. Makasar : CV. Social Politik Genius (SIGN), hal 1

Pittoyo.(2020). Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Transmedia Pustaka

Prana, Satria Adhi, and Margo Hadi Pura. "Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 9.7 (2022): 3413-3418.

Pratiwi, Wiwin Budi. "Perlindungan Hukum Pekerja Sistem PKWT Pada Perusahaan Jasa Pekerja Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Prosiding Diseminasi Hasil Penelitian* (2021).

Priyanto, Indra Agus. "Implementasi terhadap Pemberian Uang Kompensasi bagi Karyawan PKWT." *Journal Iuris Scientia* 1.1 (2023): 1-7.

Permana, Deni Yusup. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 3.05 (2022): 902-915.

R.Suyoto Bakir dan Sigit Suryanto. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Edisi Terbaru, Ciputat, Tangerang: Karisma Publishing Group. 2009

Rahmat Fauzan, 11 Oktober 2020, "UU Ciptaker Disahkan, Ini Urgensi Yang Dijadikan Latar Belakang Oleh Pemerintah"

Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), h. 1

Santoso. Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara

Pembuatan dan Kasus, (Malang: UB Press) 2012, hlm 05

Soepono. Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan), 2007, hlm. 55.

Soerjono Soekanto, 2014, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum,
Jakarta: Rajagrafindo Persada, h. 11

Whisnumurti, Rizqi Akbar. POLITIK HUKUM PENGATURAN PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. Diss. Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta, 2022.

Undang-undang

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

PP No 35 tahun 2021

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59

Keptenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004

Internet

<https://www.angkasapura2.co.id/id/about?activeTab=award>

<https://www.angkasapura2.co.id/id/management?activeTab=governance>

<http://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia>

<https://www.cnbcindonesia.com/market/20210528092433-17-248922/pak-erick-efek-pandemi-nih-angkasa-pura-ii-rugi-rp-243-t>

<https://www.hukumonline.com/berita/a/asas-asas-hukum-perdata>

lt62826cf84ccbf?page=2