

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Istilah *start-up* atau perusahaan rintisan, dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia tidak dijelaskan secara eksplisit. Namun istilah ini dapat ditemukan dalam Pasal 42 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang berbunyi sebagai berikut:

“Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu”.

Secara umum *start-up* mengacu pada jenis perusahaan yang baru beroperasi. Sebagian besar dari perusahaan ini adalah yang baru didirikan dan sedang dalam tahap pengembangan serta penelitian untuk menemukan segmen pasar yang sesuai. Saat ini, istilah *start-up* sering dikaitkan dengan bidang bisnis teknologi, seperti pengembangan *website*, aplikasi, jaringan internet, dan bidang lain yang terkait. Namun, tidak semua perusahaan baru dapat disebut sebagai *startup*, karena istilah ini khusus merujuk pada jenis bisnis baru yang fokus pada teknologi dan informasi.<sup>1</sup>

Kurniati, dalam jurnalnya memberikan pandangan bahwa *start-up* adalah lembaga yang dibentuk untuk menciptakan produk atau layanan baru dan inovatif

---

<sup>1</sup> Eka Putri Agustina, *Perkembangan Startup Di Era Digital Dan Dampak Dunia Usaha Pada Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Perekonomian Negara Republik Indonesia* (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2021).

dalam situasi yang penuh ketidakpastian.<sup>2</sup> Status hukum perusahaan *start-up* dapat disesuaikan dengan karakteristiknya.

Pertumbuhan *start-up* di Indonesia tidak lepas dari peran Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) di tahun 2016 melalui gerakan 1000 (seribu) *Start-up* digital di Jakarta. Gerakan Nasional 1000 (seribu) *Start-up* digital ini telah dimulai dengan 10 kota, yaitu Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Semarang, Malang, Medan, Bali, Makassar, dan Pontianak. Di 10 kota tersebut akan dibangun pusat inovasi sebagai titik kumpul komunitas teknologi, kreatif, dan budaya, sekaligus juga menyediakan *co-working space* agar para pelaku dan *creator* lokal dapat berkolaborasi menciptakan solusi bagi kebutuhan masyarakat, baik dalam level lokal maupun nasional. Gerakan ini diharapkan akan melahirkan *entrepreneur* baru yang akan menjadi awal untuk menciptakan masa depan ekonomi digital Indonesia.<sup>3</sup>

Salah satu *start-up* di Bandung, yang lahir dari gerakan tersebut adalah PT Parakarsa. PT Parakarsa merupakan *start-up* yang berfokus pada pemberian jasa, pelatihan kerja, dan wirausaha. Selain itu, mereka juga aktif dalam penyelenggaraan *event*, pemasaran digital, *desain grafis*, dan manajemen bisnis. PT Parakarsa juga memberikan pendampingan kepada UMKM kreatif atau *co-creation*. Dalam mendampingi para pengusaha, termasuk reseller, pedagang, pebisnis, dan

---

<sup>2</sup> Apsari Wahyu Kurnianti, 'Komunikasi Pemasaran Transportasi Online NGuberJEK', *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 1.1 (2017), 70  
<<https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/komunikasi/article/view/392>>.

<sup>3</sup> Kominfo Luncurkan Gerakan Nasional 1000 Startup Digital  
<[https://www.kominfo.go.id/content/detail/7689/kemkominfo-bersama-kibar-luncurkan-gerakan-nasional-1000-startup-digital/0/berita\\_satker](https://www.kominfo.go.id/content/detail/7689/kemkominfo-bersama-kibar-luncurkan-gerakan-nasional-1000-startup-digital/0/berita_satker)>, Diakses pada 11 April 2024, Pukul 20.00 WIB

*investor*, mereka tidak hanya membantu dalam proses produksi, tetapi juga dalam hal penjualan melalui media digital.<sup>4</sup>

PT Parakarsa tergolong dalam *start-up cockroach*. *Perusahaan start-up cockroach* adalah *start-up* yang masih dalam tahap awal dalam ekosistem *start-up*, dengan fokus utama untuk mempertahankan kelangsungan operasional. Biasanya, pada tingkatan ini ditandai dengan pengeluaran bisnis yang masih terbatas, struktur organisasi yang belum terstruktur, dan jumlah karyawan kurang dari sepuluh orang. *Start-up* dalam kategori ini memiliki valuasi kurang dari 10 juta dolar.<sup>5</sup>

Dengan demikian, PT Parkarsa pada tingkat *start-up cockroach* dapat dikategorikan sebagai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturannya, pengusaha skala mikro dan kecil diberi kemudahan untuk mendirikan Perseroan Terbatas (PT) melalui pendirian PT Perseorangan.<sup>6</sup> Sebagaimana Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang berbunyi sebagai berikut:

“Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang rmemenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang

---

<sup>4</sup> Wawancara pribadi penulis dengan Irfan Fakhri selaku Founder dan CEO PT Parakars melalui: gmeet pada tanggal 9 April 2024, Pukul 09.00 WIB

<sup>5</sup> Muhamad Bakhar and others, *Perkembangan Startup Di Indonesia (Perkembangan Startup Di Indonesia Dalam Berbagai Bidang)* (Jambi: Sonpedia, 2023).

<sup>6</sup>Kemudahan Pendirian PT untuk Usaha Mikro dan Kecil, <<https://www.hukumonline.com/klinik/a/kemudahan-pendirian-pt-untuk-usaha-mikro-dan-kecil-1t59253a2a37dfb/>>, diakses pada 25 Juni 2024, Pukul 08.00

memenuhi kriteria usaha. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Menengah sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah ini”.

Untuk usaha yang memenuhi kriteria UMKM seperti *start-up cockroach*, modal dasar dapat merujuk pada Pasal 35 PP No 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, yang berbunyi sebagai berikut:

“Usaha Mikro memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Usaha Kecil memiliki modal usaha lebih dari Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan Usaha Menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.”

Dalam menjalankan roda bisnis, perusahaan *start-up* memiliki perbedaan dengan perusahaan konvensional, antara lain:

#### 1. Model Bisnis

*Start-up* umumnya, mengadopsi model bisnis yang belum teruji dan inovatif. Mereka cenderung mencari cara baru untuk memonetisasi produk atau layanan mereka dan seringkali menghadapi kesulitan dalam menemukan model yang sesuai dengan pasar secara berkelanjutan. Sedangkan perusahaan konvensional memiliki model bisnis yang lebih stabil dan terbukti. Mereka telah

menetapkan cara yang efektif untuk menghasilkan pendapatan dan seringkali tidak sefleksibel startup dalam mengubah model bisnis mereka.<sup>7</sup>

## 2. Usia dan Ukuran

*Start-up* biasanya adalah perusahaan yang relatif baru, mungkin baru berdiri atau masih dalam fase awal pengembangan. *Startup* cenderung lebih kecil dalam hal jumlah karyawan dan skala operasionalnya. Sedangkan perusahaan konvensional, sudah mapan dan biasanya telah beroperasi untuk waktu yang lama. Perusahaan konvensional umumnya lebih besar dalam hal jumlah karyawan dan memiliki struktur organisasi yang lebih kompleks.<sup>8</sup>

## 3. Fokus Pencapaian Target Awal

*Start-up*, lebih berorientasi pada pertumbuhan yang cepat dan ekspansi pasar. Mereka cenderung mengalokasikan dana besar pada tahap awal untuk mencapai pertumbuhan yang signifikan, meskipun dengan risiko kegagalan yang tinggi. Sebagaimana pendapat Paul Graham yang menyatakan bahwa *start-up* adalah perusahaan yang didesain untuk tumbuh dan berkembang dengan cepat melalui pemanfaatan teknologi digital. *Start-up* menerapkan pendekatan kewirausahaan yang didasarkan pada prinsip *lean start-up*, dengan tingkat *fleksibilitas* dan *efektivitas* yang tinggi dalam mencari model bisnis *inovatif*, namun juga membawa risiko kegagalan yang tinggi. Sedangkan perusahaan konvensional, lebih menitikberatkan pada pencapaian keuntungan secepat mungkin. Mereka

---

<sup>7</sup> Okky Ferdiansyah and Erwin Permana, 'Peran Start up Untuk Pengembangan Kewirausahaan Mahasiswa Pasca Pandemi Covid 19 Di Indonesia', *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 7.2 (2022), 151–59 <<https://doi.org/10.21067/jrpe.v7i2.6828>>.

<sup>8</sup> Ferdiansyah and Permana.

cenderung lebih *konservatif* dalam pengeluaran awal dan fokus pada pengembalian investasi yang cepat.<sup>9</sup>

#### 4. Budaya Organisasi

*Start-up*, cenderung memiliki budaya yang lebih *fleksibel, inovatif*, dan terbuka terhadap perubahan. Karena ukurannya yang kecil, ada kecenderungan untuk memiliki hierarki yang lebih datar dan proses pengambilan keputusan yang lebih cepat. Sedangkan perusahaan konvensional, memiliki budaya organisasi lebih terstruktur dengan hierarki yang jelas. Proses pengambilan keputusan mungkin lebih lambat karena adanya banyak level *manajerial*.<sup>10</sup>

#### 5. Sumber Daya dan Pendanaan

*Start-up*, bergantung pada pendanaan luar untuk membiayai pertumbuhan mereka. Seringkali mencari *investor* modal *ventura* atau pendanaan dari kreditur untuk mendukung *ekspansi* mereka. Sedangkan perusahaan konvensional, dapat membiayai operasi mereka sendiri dari keuntungan yang dihasilkan atau melalui pendanaan tradisional dari lembaga keuangan.<sup>11</sup>

Syauqi juga memberikan pandangannya terkait klasifikasi perbedaan *startup* sebagai berikut:<sup>12</sup>

1. Usia perusahaan kurang dari 3 tahun, artinya masih dalam tahap awal suatu perusahaan digital.

---

<sup>9</sup> *Management Of Settat, Management Of Settat, and Management Of Marrakech, 'Critical Success Factors for Technology Start-Ups : An Exploratory Qualitative Study of Experts ' Views Les Facteurs de Succès Des Start-Ups Technologiques : Une Étude Qualitative Exploratoire de Point de Vue Des Experts ' , 3.2022, 35–63.*

<sup>10</sup> Farisa Yasmin, Moch Armien, and Syifaa Sutarjo, 'Analisis Penerapan Budaya Organisasi Di Lingkungan Start-Up Nolimit', 10.6 (2023), 4757.

<sup>11</sup> Yasmin, Armien, and Sutarjo.

<sup>12</sup> Dr.Mochammad Rizaldy Insan Baihaqqy SE.MM, *Start Up Bisnis* (Banyumas: CV AMERTA MEDIA, 2023), hal 4.

2. Jumlah pegawai relatif sedikit, pada awalnya tentu *start-up* hanya memiliki segelintir orang saja dibalik berdirinya perusahaan.
3. Pendapatan kurang dari \$100.000/tahun, belum banyak keuntungan yang didapatkan karena masih dibutuhkan biaya untuk pengembangan *start-up*.
4. Masih dalam tahap perkembangan.
5. Biasanya beroperasi melalui *website* ataupun media sosial.

Munculnya perusahaan *start-up* membawa istilah baru dalam hubungan kerja, sehingga menciptakan konsep baru dalam perjanjian, salah satunya adalah konsep kemitraan yang sebelumnya tidak dikenal dalam hubungan kerja. Mitra diartikan sebagai teman, kawan, rekan, atau pasangan kerja, sedangkan kemitraan adalah hubungan atau jalinan sebagai mitra. Kemitraan yang dimaksud merupakan strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.<sup>13</sup> Salah satu *startup unicorn* yang menggunakan konsep kemitraan adalah PT Gojek Indonesia.

Kemitraan menurut Pasal 1 angka 13, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang berbunyi sebagai berikut:

“Kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar”.

---

<sup>13</sup> Muhammad Jafar Hafsa, *Kemitraan Usaha* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1999), hal 50.

Dalam hubungan ketenagakerjaan, PT Parakarsa pun menggunakan konsep kemitraan. PT Parakarsa menerapkan konsep kemitraan pada beberapa kelompok pekerja. Di dalam perusahaan, terdapat dua kelompok pekerja utama. Pertama, terdapat tenaga kerja yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun dengan unsur kemitraan yang dimasukkan. Kelompok pekerja ini berjumlah 5 orang dan merupakan tim inti atau tim internal dari perusahaan, yang terdiri dari beberapa *freelancer*. Selanjutnya, terdapat kelompok pekerja dengan sistem kemitraan penuh, yang terdiri dari 4 mitra yang bekerja sama dengan PT Parakarsa.<sup>14</sup>

Konsep mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan unsur kemitraan yang dilakukan PT Parakarsa merupakan konsep baru dalam hubungan kerja. Namun, dalam hal regulasi, PT Parakarsa belum memiliki Peraturan Perusahaan (PP) karena dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja yang masih terbatas.

Sebagaimana Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, yang berbunyi sebagai berikut: “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat PP”.

Baik kemitraan maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya berpedoman pada asas-asas perjanjian,<sup>15</sup> yang diatur dalam buku III KUH Perdata. Pada Buku III KUH Perdata menganut *open system* (sistem terbuka), yang berarti pihak-pihak memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian dengan siapa

---

<sup>14</sup> Wawancara pribadi penulis dengan Irfan Fakhri selaku Founder dan CEO PT Parakarsa melalui: gmeet pada tanggal 9 April 2024, Pukul 09.00 WIB

<sup>15</sup> Dr. Bambang Daru Nugroho, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hal 111.

pun, menetapkan cara pelaksanaannya, dan menentukan hal lainnya. Namun, semua tetap harus mengikuti ketentuan dari Pasal 1230 KUH Perdata mengenai syarat sah perjanjian, yang meliputi:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Pola kemitraan, tertuang dalam Pasal 106 PP No 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah, berbunyi sebagai berikut:

“Kemitraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 dilaksanakan melalui pola bagi hasil, kerja sama operasional, usaha patungan (*joint venture*), dan penyumberluaran (*outsourcing*)”.

Konsep PKWT, yang diterapkan oleh PT Parakarsa yaitu dengan memasukkan pola kemitraan, dalam klausula perjanjian kerja. Pola kemitraan ini melibatkan sistem bagi hasil. Perjanjian kerja ini pada dasarnya tetap tunduk pada hukum ketenagakerjaan yang berlaku, karena memenuhi unsur pekerjaan Sebagaimana Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut:

“Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah”.

Sementara itu, menurut KUH Perdata Pasal 1601a mendefinisikan perjanjian kerja, adalah sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain,

si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Artinya Perjanjian perburuhan adalah kesepakatan antara satu pihak yang mengikatkan diri di bawah perintah pihak lain, yaitu majikan, untuk melakukan pekerjaan selama jangka waktu tertentu dengan imbalan upah.

Definisi dari PKWT terdapat dalam Pasal 1 angka 10 yang berbunyi sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Akibat hukum dari pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 15 PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, yang berbunyi sebagai berikut:

- “(1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus”.

Namun, seringkali pengusaha tidak mematuhi ketentuan Pasal 15 tersebut, seperti yang terjadi pada perusahaan *start-up* PT Parakarsa. Berdasarkan keterangan dari salah satu mantan tenaga kerja PT Parakarsa, yang menyatakan bahwa dia tidak menerima haknya berupa uang kompensasi setelah masa kerja selama 7 bulan berakhir.<sup>16</sup> Hal ini telah dikonfirmasi oleh *founder* sekaligus CEO PT Parakarsa,

---

<sup>16</sup> Wawancara pribadi penulis dengan Salman Hafidz selaku mantan Project Manajer PT Parakarsa melalui gmeet pada tanggal 11 April 2024, Pukul 13.00 WIB.

yang mengakui pernyataan tersebut. Namun, PT Parakarsa memiliki alasan tersendiri karena menilai bahwa kewajiban tenaga kerja tersebut belum selesai, sehingga PT Parakarsa tidak memberikan hak uang kompensasi kepada tenaga kerja tersebut.<sup>17</sup>

Meskipun *start-up* menerapkan konsep kemitraan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), mereka tetap wajib mendaftarkan hubungan kerjanya kepada dinas ketenagakerjaan setempat. Kewajiban ini sesuai dengan Pasal 14 PP No 35 Tahun 2021, yang berbunyi sebagai berikut:

- “(1) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT”.

Sebagaimana, yang dijelaskan dalam Pasal 14 ayat (1), kementerian yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan dalam bidang ketenagakerjaan adalah Kementerian Ketenagakerjaan. Khususnya, dalam konteks pengelolaan dan pengawasan ketenagakerjaan di tingkat kabupaten atau kota, tanggung jawab ini dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 14 tersebut, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib didaftarkan. Dan dalam hal ini, seharusnya PT Parakarsa melakukan pencatatan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, sesuai dengan wilayah keberadaan perusahaan.

---

<sup>17</sup> Wawancara pribadi penulis dengan Irfan Fakhri selaku Founder dan CEO PT Parakarsa melalui: gmeet pada tanggal 9 April 2024, Pukul 09.00 WIB

Berdasarkan, penjelasan dari bidang hubungan industrial, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dianggap sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan, dan jumlah tenaga kerja tidak memengaruhi kewajiban tersebut.<sup>18</sup> Artinya, *start-up* yang memiliki sedikit jumlah tenaga kerja tetap diwajibkan untuk mendaftarkan PKWT mereka. Jika *start-up* tidak melakukan pendaftaran PKWT kepada Dinas Ketenagakerjaan, mereka akan dikenai sanksi administratif. Namun, hal ini tidak menghapuskan kewajiban mereka dalam memberikan uang kompensasi sesuai dengan Pasal 15 dari PP No 35 Tahun 2021, karena itu adalah hukum normatif yang harus dipatuhi. Sanksi administratif ini akan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan wilayah IV Jawa Barat. Konsekuensi lain dari tidak melakukan pendaftaran adalah memperpanjang proses penyelesaian perselisihan. Sanksi administratif diatur dalam Pasal 61 PP No 35 Tahun 2021 yang berbunyi sebagai berikut:<sup>19</sup>

- a. teguran tertulis;
- b. pembatasan kegiatan usaha;
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. pembekuan kegiatan usaha.

Dan Pasal 109 Perda Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sanksi administratif berbentuk:

- a. Teguran
- b. Peringatan tertulis
- c. Pembatalan kegiatan usaha

---

<sup>18</sup> Wawancara pribadi penulis dengan pak Guntur bagian hubungan industrial, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, Pada tanggal 3 Juni 2024, Pukul 13.30 WIB.

<sup>19</sup> Wawancara pribadi penulis dengan pak Guntur bagian hubungan industrial, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, Pada tanggal 3 Juni 2024, Pukul 13.30 WIB.

- d. Pembekuan kegiatan usaha
- e. Pembatalan Persetujuan
- f. Pembatalan pendaftaran
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh produksi, atau
- h. Pencabutan izin.

Kewajiban pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak semua *founder start-up* mengetahuinya, seperti yang terjadi pada PT Parakarsa yang tidak mendaftarkannya, karena terbatasnya informasi atau ketidaktahuan terhadap regulasi yang berlaku. Selain itu, mereka tidak menyadari pentingnya pencatatan PKWT kepada dinas ketenagakerjaan setempat. Pengusaha *start-up* dapat beranggapan bahwa dengan tidak mencatat PKWT, mereka dapat menghindari kewajiban memberikan uang kompensasi sebagaimana Pasal 15 PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Namun, baik dicatatkan atau tidak, hal tersebut sama sekali tidak memengaruhi kewajiban perusahaan dalam memberikan uang kompensasi setelah PKWT berakhir. Perusahaan tetap diwajibkan untuk memberikannya. Oleh karena itu, pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan, khususnya bagi perusahaan rintisan (*start-up*), sangatlah penting.

Dengan demikian, berdasarkan yang telah dipaparkan di atas menarik perhatian penulis untuk dituangkan dalam skripsi berjudul ***“IMPLEMENTASI PASAL 15 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI START-UP PT”***.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan tentang pemberian uang kompensasi yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di *Start-up* PT Parakarsa?
2. Bagaimana kendala-kendala hukum yang dihadapi *Start-up* PT Parakarsa dalam mengimplementasikan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja?
3. Bagaimana upaya-upaya hukum yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja dalam pemenuhan haknya sesuai Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, di *start-up* PT Parakarsa.

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan tentang pemberian uang kompensasi yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di *Start-up* PT Parakarsa.

2. Untuk mengetahui kendala-kendala hukum yang dihadapi *Start-up* PT Parakarsa dalam mengimplementasikan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
3. Untuk Mengetahui upaya-upaya hukum yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja dalam pemenuhan haknya sesuai Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, di *start-up* PT Parakarsa.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna untuk:

1. Kegunaan secara teoritis
  - a. Sebagai penambah khazanah keilmuan bagi para pembaca untuk segala kalangan, serta sebagai bahan literatur pada fakultas *syari'ah* dan hukum umumnya, khususnya jurusan ilmu hukum dalam hukum keperdataan terkait hukum ketenagakerjaan.
  - b. Sebagai kontribusi berharga dalam memberikan pemikiran dan masukan yang bermanfaat bagi para pemilik usaha, baik *Founder*, CEO, maupun HRD sebagai pihak yang memegang peran sentral dan

bertanggung jawab besar, khususnya dalam konteks hubungan kerja. Hal ini penting agar setiap keputusan yang diambil dapat dijalankan dengan menjunjung tinggi asas keadilan bagi tenaga kerja.

## 2. Kegunaan secara Praktis

- a. Penulis berharap agar para pemilik usaha, terutama pemilik perusahaan *start-up*, dapat mengimplementasikan undang-undang yang berlaku, seperti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan khususnya Pasal 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang sehat agar terciptanya kemerdekaan hak-hak para tenaga kerja.
- b. Tenaga kerja diharapkan memiliki keberanian untuk memperjuangkan hak-haknya yang telah diatur dalam regulasi yang berlaku. Seperti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan aturan turunannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan

Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini untuk melaksanakan amanat dari sila ke 3 (tiga) keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan untuk mewujudkan amanat pembangunan nasional karena tenaga kerja sebagai bagian dari instrumen penting terciptanya pembangunan nasional yang baik.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Kerangka teori merupakan sintesis atau model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dengan kasus atau masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya.<sup>20</sup> Oleh karena itu, kerangka teori yang penulis gunakan sebagai dasar analisis adalah sebagai berikut:

#### **1. Perjanjian Kerja**

Dalam melakukan perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha harus memenuhi syarat sah perjanjian yang tertuang dalam pasal 1320 KUHPdata yaitu:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak antara buruh dan pengusaha
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1 angka 9 PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, mendefinisikan perjanjian kerja, sebagai berikut:

“Perjanjiaan kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

---

<sup>20</sup> M.Solly Lubis, *Filsafat Ilmu Dan Penelitian* (Bandung: Mandar Maju, 1994), hal 80.

Fungsi Perjanjian Kerja untuk dapat memberikan kepastian hukum antara tenaga kerja dengan pengusaha dengan memenuhi unsur-unsur yang wajib dalam perjanjian kerja yaitu harus ada pekerjaan, perintah, upah, waktu.

Sifat dari perjanjian kerja diatur di dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan “Bahwa perjanjian layaknya Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya”.

Pasal tersebut menjelaskan bahwa perjanjian memiliki kekuatan yang sama dengan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*asas pacta sunt servanda*). Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan majikan yang saling mengikat, di mana pekerja berkomitmen untuk bekerja dan menerima upah, sedangkan majikan berkomitmen untuk mempekerjakan pekerja tersebut dan memberikan upah.<sup>21</sup>

Selain itu, Wiwoho Soedjono<sup>22</sup> juga memberikan pandangannya mengenai perjanjian kerja, yang merupakan hubungan hukum antara buruh dan majikan. Perjanjian tersebut melibatkan individu yang berperan sebagai majikan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan imbalan upah. Baik pendapat dari Imam Soepomo maupun Wiwoho Soedjono, keduanya menyatakan bahwa dalam perjanjian kerja, kewajiban tenaga kerja adalah melakukan pekerjaan dengan imbalan upah yang harus diberikan oleh pengusaha atau majikan.

## 2. Teori Hubungan Kerja

---

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2012), hal 20.

<sup>22</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal 10.

Dalam Pasal 1 angka 15 PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, mendefinisikan hubungan kerja sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Hubungan kerja muncul akibat adanya perjanjian, tanpa perjanjian, hubungan kerja tidak mungkin terjadi. Dengan demikian, hubungan kerja dapat dipandang sebagai akibat hukum dari kesepakatan dalam perjanjian kerja. Sesuai dengan pendapat Tjepi F. Aloewir menyatakan bahwa hubungan kerja merupakan ikatan antara pengusaha dan tenaga kerja yang timbul akibat perjanjian yang ditandatangani, baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Sedjun H. Manulang, yang menyatakan bahwa hubungan kerja adalah keterkaitan antara pengusaha dan tenaga kerja yang muncul dari perjanjian kerja, yang dapat untuk jangka waktu tertentu atau tidak tertentu.<sup>23</sup>

Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja yang menghasilkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Kewajiban tenaga kerja adalah menjalankan pekerjaannya, sementara hak pengusaha adalah mendapatkan hasil pekerjaan yang sudah selesai. Sebaliknya, kewajiban pengusaha adalah membayar upah tenaga kerja, yang menjadi hak dari

---

<sup>23</sup> Tjepi F. Aloewir, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan Industrial* (Jakarta, 1996), hal 32.

tenaga kerja atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Oleh karena itu, pihak yang terlibat dalam hubungan kerja adalah tenaga kerja dan pengusaha.

### 3. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah upaya untuk melindungi martabat dan hak asasi manusia. Hadjon juga menyatakan bahwa perlindungan hukum selalu terkait dengan kedua bentuk kekuasaan, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.<sup>24</sup>

Dalam konteks kekuasaan pemerintahan, perlindungan hukum diberikan kepada rakyat oleh pemerintah. Sementara dalam konteks kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum diberikan kepada mereka yang ekonominya lemah oleh mereka yang ekonominya kuat, seperti perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang diberikan oleh pengusaha. Oleh karena itu, sesuai dengan pandangan Philipus M. Hadjon, penting bagi tenaga kerja sebagai manusia untuk mendapatkan perlindungan hukum, terutama dalam konteks ekonomi. Pandangan Philipus M. Hadjon tersebut sejalan dengan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan pasal 28D ayat (1) berbunyi sebagai berikut: “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Selanjutnya ditegaskan kembali pada ayat (2) yang berbunyi sebagai berikut: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

---

<sup>24</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal 3.

Dalam konteks tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan *start-up*, penting bagi mereka untuk memastikan perlindungan hukum yang diterima. Hal ini tentu memerlukan kepastian bahwa perusahaan *start-up* tersebut beroperasi secara legal. Salah satu cara untuk memastikannya adalah dengan memeriksa keberadaan dokumen resmi perusahaan, seperti Tanda Daftar Perusahaan (TDP). Selanjutnya, perusahaan digital tersebut akan diberikan Nomor Induk Perusahaan (NIP), sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik. Pasal tersebut menyatakan:

“Lembaga OSS menerbitkan NIB setelah Pelaku Usaha melakukan Pendaftaran melalui pengisian data sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 secara lengkap dan mendapatkan NPWP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23”.

Penting juga untuk memastikan bahwa Perjanjian Kerja, terutama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, didaftarkan oleh Perusahaan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Selain itu, penting juga untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja tentang peran Dinas Ketenagakerjaan dalam mengawasi hubungan industrial yang baik, serta memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja mengenai hak-hak mereka dan prosedur pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan jika hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh pengusaha. Hal ini bertujuan untuk menciptakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini terkait dengan "Implementasi Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Di *Start-Up*". Namun, terdapat beberapa perbedaan substansial antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu (*Literature Review*)

No	Nama	Judul Penelitian	Perbandingan Kajian Sebelumnya
1.	Bill Clinton L. S (Universitas Sriwijaya, 2019). <sup>25</sup>	Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kemitraan antara PT. GO-JEK Cabang Palembang Dengan Driver GO-JEK	Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah fokus pada perusahaan jenis <i>start-up</i> dan penggunaan pendekatan metode yuridis empiris. Namun, terdapat perbedaan dalam fokus penelitian mengenai jenis perjanjian yang disoroti. Penelitian ini menitikberatkan pada perjanjian kemitraan, sementara penelitian penulis menyoroti perjanjian PKWT pada <i>start-up</i> serta akibat hukum yang timbul. Selain itu, perbedaan lainnya terletak pada jenis perusahaan yang diteliti, di mana penelitian ini memilih <i>start-up</i> jenis <i>unicorn</i> sedangkan penulis memilih <i>start-up</i> jenis <i>cockroach</i> .
2.	Asta Ajeng Auliya Afwin (Universitas Sriwijaya, 2020). <sup>26</sup>	Perlindungan Hukum Yang Proporsional Bagi Perusahaan Rintisan ( <i>Startup</i> ) dan Konsumen Dalam Sistem Hukum	Kedua penelitian ini memiliki fokus yang sama terhadap perusahaan <i>start-up</i> , namun perbedaannya terletak pada metode yang digunakan. Penelitian ini

<sup>25</sup> Bill Clinton L. S, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kemitraan antara PT. GO-JEK Cabang Palembang Dengan Driver GO-JEK" (Universitas Sriwijaya, 2019).

<sup>26</sup> Asta Ajeng Auliya Afwin, "Perlindungan Hukum Yang Proporsional Bagi Perusahaan Rintisan (*Startup*) Dan Konsumen Dalam Sistem Hukum Perdagangan Nasional Berbasis Elektronik Di Indonesia", (Universitas Sriwijaya, 2020).

		Perdagangan Nasional Berbasis Elektronik Di Indonesia	menggunakan pendekatan yuridis normatif, sedangkan penulis mengadopsi pendekatan yuridis empiris. Selain itu, perbedaan lainnya terletak pada jenis pembahasan yang lebih menekankan pada perlindungan hukum bagi <i>start-up</i> dan konsumen, sementara penulis lebih memfokuskan pada akibat hukum yang timbul dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di perusahaan <i>start-up</i> .
3.	Dian Rismayanti (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2021). <sup>27</sup>	Implementasi Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di Pt. Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung	Persamaan dengan penelitian penulis sama-sama mengulas tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Persamaan lainnya terletak pada pendekatan metode yang menggunakan yuridis empiris. Namun, perbedaannya terletak pada jenis perusahaan yang menjadi fokusnya. Penelitian ini memfokuskan pada perusahaan konvensional, sementara penulis memilih perusahaan <i>start-up</i> . Selain itu, perbedaan lainnya terletak pada fokus pembahasan, penelitian ini menitikberatkan pada Pasal 58 UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur larangan masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan penulis

<sup>27</sup> Dian Rismayanti, "Implementasi Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di Pt.Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung", (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2021)

			lebih menekankan pada Pasal 15 PP No 35 Tahun 2021 yang membahas mengenai akibat hukum yang harus dipatuhi oleh pengusaha <i>start-up</i> terkait PKWT.
--	--	--	---

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Bill Clinton L. pada tahun 2019 dengan judul "Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kemitraan antara PT. GO-JEK Cabang Palembang dengan Driver GO-JEK" menghasilkan temuan bahwa hubungan hukum antara PT. GO-JEK Indonesia dan driver GO-JEK, dalam bentuk perjanjian kemitraan, termasuk dalam jenis baru atau perjanjian tidak bernama. Dampaknya adalah minimnya hak yang diperoleh oleh driver PT. GO-JEK dalam perjanjian kemitraan tersebut. Meskipun hubungan hukum antara kedua pihak tidak menciptakan hubungan kerja karena beberapa unsur hubungan kerja (pekerjaan, perintah, dan upah) tidak terpenuhi, observasi lapangan menunjukkan bahwa hubungan antara mereka sebenarnya menciptakan hubungan kerja.

Penelitian kedua, yang dilakukan oleh Asta Ajeng Auliya Afwin pada tahun 2020 dengan judul "Perlindungan Hukum Yang Proporsional Bagi Perusahaan Rintisan (*Startup*) dan Konsumen Dalam Sistem Hukum Perdagangan Nasional Berbasis Elektronik Di Indonesia," mengungkapkan bahwa meskipun banyaknya pendirian perusahaan rintisan (*startup*) dalam sistem perdagangan nasional berbasis elektronik di Indonesia, seringkali tidak disertai dengan perlindungan hukum yang memadai bagi pihak-pihak terkait, yaitu perusahaan rintisan dan konsumen. Hal ini mengakibatkan asas proporsional tidak selalu diterapkan pada beberapa perusahaan rintisan dalam sistem perdagangan nasional berbasis elektronik di Indonesia.

Penelitian ketiga oleh Dian Rismayanti pada tahun 2021 dengan judul "Implementasi Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Di PT. Mega Sinergi Intidaya Kota Bandung" mengungkapkan bahwa PT. Mega Sinergi Intidaya, dalam melakukan perjanjian jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan para pekerjanya, tidak mengikuti ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pasal tersebut menegaskan bahwa PKWT tidak boleh meminta adanya masa percobaan kerja, namun dalam klausul perjanjian kerja antara PT. Mega Sinergi Intidaya dan para pekerjanya, diperintahkan untuk menjalani masa percobaan.

## **G. Langkah-Langkah Penelitian**

### **1. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif analitis yaitu suatu metode pendekatan sistematis mengenai data secara faktual dan akurat dengan penggambaran atau pelukisan yang dirancang untuk mendapatkan suatu informasi tentang status atau gejala pada saat penelitian dilakukan.<sup>28</sup> Dengan kata lain untuk mengetahui bagaimana Implementasi Pasal 15 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dapat diimplementasikan dengan baik atau tidak pada sebuah perusahaan *start-up*.

---

<sup>28</sup> I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Kencana, 2016), hal 159.

## 2. Metode Pendekatan

Penulis menggunakan pendekatan yuridis empiris yaitu untuk mengamati keselarasan antara aturan hukum dan perilaku manusia.<sup>29</sup> Penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah tindakan yang dilakukan oleh *start-up* PT Parakarsa sesuai dengan ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## 3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan berupa kualitatif yaitu jenis data yang akan disajikan secara sistematis setelah dianalisis terlebih dahulu agar mendapatkan kejelasan dari permasalahan yang sedang diteliti.<sup>30</sup> Pembahasan selanjutnya akan disampaikan secara deskriptif berdasarkan logika deduktif. Penulis menganalisis data yang diperoleh melalui wawancara dengan seorang pekerja yang menjabat sebagai *Project Manager/Chief Operational Officer* di Perusahaan *Start-up* PT Parakarsa, serta wawancara dengan pendiri sekaligus CEO dari PT Parakarsa. Selain itu, penulis juga melakukan wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, serta memanfaatkan data lainnya seperti hasil observasi dan studi dokumentasi.

## 4. Sumber Data

Dalam penelitian, umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dan dari sumber pustaka. Data yang diperoleh secara langsung disebut

---

<sup>29</sup> M.Hum Dr. Muhaimin, SH., *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020), hal 59.

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal 29.

sebagai data primer, yang merupakan landasan utama penelitian.<sup>31</sup> Sedangkan data yang diperoleh dari sumber pustaka termasuk dalam sumber data sekunder, yang digunakan sebagai pembandingan untuk analisis yang akan dilakukan. Hasil sumber data dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Sumber data Primer: Merupakan data langsung yang diperoleh penulis melalui wawancara dengan informan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- b. Sumber data Sekunder: Meliputi dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, serta bahan-bahan lain yang dapat memberikan penjelasan tambahan terhadap data primer. Termasuk di dalamnya adalah teori-teori dari literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Sumber data tersier: Merupakan data pendukung yang memberikan dukungan terhadap data-data sebelumnya.<sup>32</sup> Hal ini dapat berupa media *online* yang digunakan sebagai referensi dan sumber pengetahuan, serta kamus hukum dan ensiklopedia.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam Teknik pengumpulan data penulis menggunakan beberapa cara sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan

---

<sup>31</sup> Sri Mamudji Dkk, *Metode Penelirian Hukum* (Jakarta: Fakultas Hukum UI, 2005), hal 17.

<sup>32</sup> Rianto Adi, *Metode Penelitian Sosial Dan Hukum* (Jakarta: Granit, 2005), hal 61.

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan untuk memvalidasi asumsi dasar yang didasarkan pada norma-norma hukum positif, doktrin, atau ajaran hukum, serta hasilhasil penelitian akademik yang semuanya berdasarkan pada dokumen tertulis seperti buku-buku, jurnal, atau ensiklopedia yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dijalani.

#### b. Studi Lapangan

Penulis melakukan studi lapangan untuk mengumpulkan data primer dengan melakukan wawancara langsung kepada narasumber. Wawancara dilakukan secara langsung dan terbuka, menggunakan sistem tanya jawab. Semua pertanyaan dirancang secara sistematis, jelas, dan terarah sesuai dengan fokus penelitian penulis, sehingga informasi yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan penelitian.<sup>33</sup>

### 6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode analisis data secara deskriptif kualitatif. Metode analisis ini digunakan untuk mengelompokkan dan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian lapangan berdasarkan kualitas dan kebenarannya.<sup>34</sup> Setelah data terkumpul, dilakukan seleksi data yang relevan yang kemudian dianalisis dengan mengaitkan permasalahan penelitian dengan peraturan perundang-undangan dan teori hukum yang sesuai. Selanjutnya, disimpulkan hasil

---

<sup>33</sup> Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), hal 50.

<sup>34</sup> Nugrahani Farida, *Metode Penelitian Kualitatif* (Solo: Cakra Books, 2014), hal 15.

dari data yang telah dipilih untuk diinterpretasikan dan mendapatkan kesimpulan akhir.

## 7. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menentukan lokasi penelitian sebagai berikut:

### a. Penelitian lapangan

- 1) Kantor PT Parakarsa, beralamat di Jl. Cigadung Raya Timur No.35, Cigadung, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat.
- 2) Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, beralamat di Jl. Martanegara No.4, Turangga, Kec, Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat

### b. Penelitian Kepustakaan

- 1) Perpustakaan Rachmat Djatnika UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H Nasution No. 105 Cipadung, Kecamatan Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat, 40614.
- 2) Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jl. A.H Nasution No. 105, Cipadung, Kecamatan Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat, 40614.
- 3) Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, Jl. Kawaluyan Indah III No. 4, Jatisari, Kecamatan Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat.