

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan Pemerintah Negara Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Pemerintah Indonesia telah menetapkan regulasi yang dibuat bertujuan untuk melindungi dan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia karena seperti tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, maka Pemerintah untuk mewujudkan itu semua dikeluarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan di bidang ketenagakerjaan terdapat turunannya pada Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2021.¹

Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPPerdata menunjukan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan

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

atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya.² Dalam Undang-undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena merujuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya. Tujuan dari pada perjanjian kerja adalah untuk mencapai stabilitas didalam syarat-syarat kerja. Lamanya perjanjian ini berlaku terserah kepada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku dua tahun dan dapat diperpanjang dengan selama - lamanya satu tahun. Sebaiknya masa berlakunya perjanjian kerja jangan terlalu pendek agar stabilitas terjamin dan sebaliknya jangan terlalu panjang agar dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah.³

Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu yang pertama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)⁴ adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk membuat hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)⁵ adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk membuat hubungan kerja yang bersifat tetap. Pemerintah untuk melindungi hak-hak

² Kitab Undang undang Hukum Perdata.

³ Maulinda, R., Dahlan, D., & Rasyid, M. N. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3), 337-351.

⁴ Untuk selanjutnya disebut sebagai PKWT.

⁵ Untuk selanjutnya disebut sebagai PKWTT.

pekerja PKWT maka dibuatlah aturan terkait pemberian uang kompensasi.⁶ Hal ini mencerminkan upaya untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dan memastikan mereka menerima penghargaan atas masa kerja mereka, meskipun hanya selama satu bulan secara terus-menerus.

PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Sebelumnya, aturan ini dicabut dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Namun, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tetap berlaku berdasarkan Penutup Perppu Cipta Kerja Pasal 184 Huruf b, yang menyatakan bahwa semua peraturan pelaksana dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap berlaku kecuali bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.⁷

Sesuai Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, PKWT berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, tetapi keseluruhan

⁶ Mudzakir, M. H., Handayani, S., & Ahmaturrahman, A. (2022). Pengaturan Pembayaran Uang Kompensasi Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Masih Berlangsung Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sriwijaya University, Skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang 2022, hlm 2.

⁷ Aprillia Ariesti Yani, Heru Suyanto (2024). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Kontrak Berakhir. *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 12 No. 7 Tahun 2024, hlm. 1551.

PKWT beserta perpanjangannya tidak dapat lebih dari 5 tahun. Penting untuk diperhatikan, Peraturan Pemerintah tersebut sama sekali tidak menyebutkan PKWT dapat diperbaharui. Sehingga, Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 hanya mengenal 2 istilah saja, yaitu dibuat dan diperpanjang. Sementara dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, PKWT dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun atau diperbaharui 1 kali dan paling lama 2 tahun. Dengan demikian, total PKWT dan perpanjangannya adalah paling lama 3 tahun. Jika PKWT diperbaharui, masa PKWT dan pembaharuannya adalah 4 tahun.⁸

Dalam hal ini Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 selaras dengan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) yang telah memberikan putusan terkait kompensasi yang harus dibayarkan kepada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) saat kontrak berakhir. Putusan ini merupakan bagian dari pengujian Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam putusan tersebut, MK menegaskan bahwa pekerja kontrak yang memenuhi syarat tertentu berhak atas kompensasi yang adil. Putusan ini juga memberikan batasan yang lebih tegas untuk mencegah terjadinya perpanjangan kontrak berkali-kali yang hanya menguntungkan pihak pengusaha.

⁸ Mariska, Tersedia di <https://kontrakhukum.com/article/peraturan-pemerintah-terkait-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dan-alih-daya/> diakses pada tanggal 06 Januari 2024 Pukul 23.30 Wib.

Kompensasi menurut KBBI adalah imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atas hasil kerja kerasnya terhadap perusahaan atau organisasi. Yang dimaksud Uang Kompensasi adalah Uang Kompensasi yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pekerja saat jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu berakhir dengan dihitung dengan masa kerja yang paling sedikit satu bulan masa kerja secara Terus menerus.⁹ Dalam kaitannya dengan PKWT sendiri diperlukan prasyarat yang diatur dalam Pasal 59 Undang-undang Cipta Kerja, yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
5. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.¹⁰

Undang-undang Cipta Kerja 2023 menyisipkan juga Pasal 61A mengenai kompensasi pengaturan pemberian uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, syarat kompensasi adalah jika hubungan kerja

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Nopliardy, Rakhmat, and Ibelashri Justiceka. "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4.2 (2022): 10-21.

berakhir sedangkan bentuk kompensasi dijelaskan hanya dalam bentuk uang dan belum ada pengaturan lain. Pemikiran bahwa melakukan pekerjaan/bekerja merupakan sarana untuk mengembangkan dan memanusiakan pekerja itu sendiri belum tercermin dalam aturan hukum khususnya Undang-undang Cipta Kerja. Sebagaimana tujuannya Undang-undang Cipta Kerja dibuat untuk mendorong iklim investasi, mempercepat transformasi ekonomi, dan memberi kemudahan berusaha dengan salah satu bentuk dukungannya adalah perubahan pengaturan mengenai jangka waktu kontrak atau PKWT terhadap pekerja. Dari perspektif demikian, maka perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja dalam pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹¹

Tidak dipungkiri dalam praktek PKWT masih banyak penyimpangan dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003, Menurut Fitriatus Shaliha, dalam pelaksanaan PKWT terletak pada dua hal. Pertama, faktor aturan tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Kedua, perusahaan tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap. Sedangkan Menurut Falentino Tampongangoy bahwa, Undang-undang yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, pada dasarnya masih memiliki kekurangan-

¹¹ Purba, Martha Yosephine, Ani Wijayati, and Binoto Nadapdap. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023." *Jurnal Kolaboratif Sains* 7.4 (2024): 1513-1520.

kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten sebab Undang-undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik.¹²

Penerapan sistem PKWT saat ini, lebih banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar di mana biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja atau pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya operasional tersebut dapat ditekan. Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan sistem PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir.¹³

Meskipun regulasi yang telah dibuat oleh Pemerintah terus ditingkatkan untuk melindungi tenaga kerja, namun dalam faktanya masih banyak tenaga

¹² Haryadi, D. (2019). Perlindungan hukum pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan. Skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Walisongo Semarang, hlm 21.

¹³ Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwtt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423-434.

kerja yang mengalami ketidakadilan. Ketentuan yang telah ada terkadang tidak menjamin tenaga kerja dapat menerima hak-hak yang sebagaimana mestinya. Setiap hubungan kerja yang terhubung antara majikan dan pekerja tidak selalu mulus, bahkan terkadang dalam hubungan kerja tersebut terdapat perselisihan-perselisihan antar keduanya yang dinamakan perselisihan hubungan industrial.¹⁴

Perselisihan yang timbul karena kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normative yang telah diatur dalam peraturan Perundang-undangan atau perjanjian kerja, Peraturan Pemerintah (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) disebut perselisihan hak. Pada saat pihak yang berkewajiban tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan norma peraturan perundang - undangan atau perjanjian (wanprestasi), timbulah hak relatif dari pemilik hak, yaitu kewenangan untuk menuntut haknya kepada pihak yang belum atau tidak memenuhi kewajibannya. Pemilik hak berwenang untuk menuntut haknya apabila pihak yang berkewajiban, tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya, baik karena lalainya maupun karena kesengajaannya. Di dalam Hubungan Industrial selain yang diatur dalam perjanjian berupa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau PKB, terdapat sejumlah hak - hak normatif yang dilindungi Perundang-

¹⁴ Fedryca, Michele, and Gunardi Lie. "Pemberian Kompensasi Uang Pesangon Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal Hukum Adigama* 4.2 (2021): 3908-3929.

undangan, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun yang bukan berupa uang.¹⁵

Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih serius dari pemerintah, lembaga terkait, dan seluruh pemangku kepentingan untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terkait PKWT. Langkah-langkah konkret seperti peningkatan kesadaran hukum, pelatihan bagi pekerja dan pengusaha, serta penegakan sanksi bagi pelanggar hukum dapat membantu meningkatkan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Dengan demikian, diharapkan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan berkeadilan dapat terwujud untuk kesejahteraan semua pihak yang terlibat.¹⁶

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Equino Mikael Makadolang dkk. dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya. Penelitian ini membahas terkait mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya dan untuk mengkaji dan menganalisis pemenuhan hak pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh I Made Rama Wiswam Aditya yang berjudul Pelaksanaan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Pt. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung. Penelitian ini membahas terkait bahwa pelaksanaan PKWT di PT Persona Prima

¹⁵ DR. H. P. Panggabean, S.H.,M.S, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta 2007, hlm 24.

¹⁶ Anjani, A. G., Azzahra, V. F., & Amesti, D. (2024). Perlindungan Hukum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 4(2), 32-42.

Utama telah melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan baik dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Faktor penghambat yang terjadi di PT Persona Prima Utama berupa masalah jadwal kerja dan masalah pembaruan kontrak/perjanjian dengan mitra kerja. Selanjutnya penelitian serupa juga dilakukan oleh Martha Yosephine Purba dkk. Yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023. Penelitian ini membahas terkait sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam Undang-undang Cipta Kerja 2023, dengan menggunakan teori tujuan hukum Gustav Radbruch dan teori perlindungan hukum Philipus M Hadjon.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian saya ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Karena penelitian ini berfokus kepada bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara umum dan menyeluruh dalam hal pemberian uang kompensasi setelah berakhirnya kontrak sebagai hak pekerja dan tanggung jawab oleh pemberi kerja/perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM HAL PEMBERIAN UANG KOMPENSASI SETELAH BERAKHIRNYA KONTRAK”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan pemberian uang kompensasi kepada Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal pemberian uang kompensasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami bentuk pengaturan hak uang kompensasi kepada pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) saat kontrak berakhir.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal pemberian uang kompensasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a) Hasil penelitian ini menambah wawasan penulis terkait permasalahan yang diteliti.
 - b) Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan terhadap masalah bagi penulis selanjutnya yang akan membahas terkait perkara uang kompensasi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak diterima oleh pekerja setelah berakhirnya kontrak.
2. Manfaat Praktis
 - a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada perusahaan dan lembaga pemerintah untuk

meningkatkan implementasi hukum terkait pemberian uang kompensasi.

- b) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat dan pekerja tentang hak-hak pekerja PKWT, termasuk hak atas uang kompensasi.

E. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah :

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan hukum ini jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif yaitu dengan mengkaji Peraturan Perundang-undangan. Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan ini merupakan penelitian dengan mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti Peraturan Perundang-undangan, putusan pengadilan, teori-teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana hukum dan para ahli.

2. Sifat Penelitian

Penelitian bersifat deskriptif kualitatif, dalam hal ini penulis memberikan gambaran yang jelas secara sistematis terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan Undang-undang melibatkan telaah mendalam terhadap berbagai jenis peraturan, termasuk undang-undang, peraturan pemerintah, dan regulasi lainnya yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi. Pendekatan Kasus yaitu dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus terkait dengan isu yang sedang dihadapi, dan telah menjadi putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Kasus ini dapat berupa kasus yang terjadi di Indonesia maupun di negara lain. Yang menjadi kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah rasio decidendi atau reasoning yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan.¹⁷

Kasus No.17/Pdt.Sus-PHI/2024/PN PDG yang telah diputus oleh Pengadilan Negeri Padang dimana Pekerja menggugat Perusahaan yang tidak memberikan uang kompensasi setelah kontrak berakhir. Berdasarkan dari kasus tersebut Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutus perkara dengan mengabulkan gugatan Para Penggugat sebagian dengan verstek, menyatakan tindakan Tergugat tidak membayarkan uang kompensasi kepada Para Penggugat bertentangan dengan Pasal 15 Peraturan

¹⁷ Dr. Amiruddin, S.H., M.Hum, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jl. Raya Leuwinanggung No.112, Kota Depok, hlm 165.

Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Para Penggugat.

4. Jenis Data

Data adalah informasi yang diperoleh dan dapat dibedakan dengan data lain yang dapat dianalisis dan sesuai dengan permasalahan tertentu. Adapun jenis data dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Data Sekunder yang diperoleh dari buku-buku dan Peraturan Perundang-undangan, kemudian digunakan sebagai data pendukung.

Data sekunder meliputi :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari KUHPdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.
2. Bahan hukum sekunder, bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum

primer, berbentuk buku-buku yang ditulis oleh para sarjana hukum, literatur hasil penelitian, jurnal hukum dan lain-lain.¹⁸

3. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus besar Bahasa Indonesia, kamus hukum, *website online* dan pendapat pakar.

5. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian hukum ini adalah teknik analisis data kualitatif. Dalam penelitian kualitatif sumber data bisa berupa dokumen atau arsip. Beragam sumber tersebut menurut cara tertentu yang sesuai guna mendapatkan data. Teknik analisis data kualitatif yaitu dengan mengumpulkan data, mengkualifikasikan, lalu menghubungkan teori yang berhubungan dengan masalah dan akhirnya menarik kesimpulan untuk menentukan kemudian mengolah hasil penelitian menjadi suatu laporan.

6. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data berupa :

- a. Studi kepustakaan atau (library research) yang digunakan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini berupa literatur buku-buku, Peraturan Perundang-

¹⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.31.

undangan, putusan pengadilan, artikel, penelusuran melalui media internet, dan bacaan lainnya.

7. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan sebuah proses yang dilakukan setelah data dikumpulkan dan diolah menjadi sebuah informasi yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan. Setelah program selesai, pengolahan bisa dilakukan secara otomatis dalam komputer. Editing dalam pengolahan data merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan untuk memeriksa kelengkapan dan meneliti data-data yang telah dikumpulkan, terutama dari kelengkapan jawaban, kejelasan makna, keterbacaan penulisan, kesesuaian, dan relevansinya dengan data-data lain

F. Sistematika Penulisan.

Untuk lebih mudah pemahaman dalam tulisan ini, maka akan diuraikan secara garis besar dan sistematis mengenai hal-hal yang akan diuraikan lebih lanjut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian awal ini penulis memaparkan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II : TINJUAN PUSTAKA

Pada bagian ini penulis menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan regulasi hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

BAB II : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menjelaskan dan menguraikan mengenai bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi.

BAB IV : PENUTUP

Bagian ini berisikan kesimpulan dari seluruh pembahasan dan saran-saran yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.