

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara Hukum sebagaimana telah di tuangkan di dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia merupakan Negara Hukum”. Sebagai Negara Hukum Indonesia memiliki tujuan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea keempat yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum. Untuk mewujudkan kesejahteraan umum tersebut salah satu caranya adalah dengan menjamin pekerjaan yang layak untuk kelangsungan hidup masyarakat.

Dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Ditegaskan bahwa “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28D ayat (2) “Setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” berdasarkan landasan hukum tersebut, Indonesia memiliki kewajiban secara konstitusional untuk menyediakan lapangan kerja yang layak bagi warga negaranya.

Berdasarkan landasan hukum diatas, Negara Indonesia memiliki kewajiban konstitusional untuk menyediakan lapangan pekerjaan yang layak bagi warga negaranya. Ketentuan ini tidak terlepas dari filosofi yang terdapat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional adalah untuk memberikan Perlindungan kepada setiap warga negara Indonesia dan untuk kesejahteraan

masyarakat Indonesia.<sup>1</sup> Pembangunan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak terlepas dari peran pembangunan manusia itu sendiri, pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahteraan, adil, dan makmur untuk seluruh rakyat Indonesia secara merata. Salah satu pembangunan yang perlu mendapatkan lebih yaitu pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.<sup>2</sup> Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat dan kesempatan manusia. Untuk menjaga pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukannya perlindungan hukum terhadap pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksud untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan tetap memperhatikan berkembangnya dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan hukum tenaga kerja sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU

---

<sup>1</sup> Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

<sup>2</sup> Bagian Umum Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan) diantaranya mengatur salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada para pekerja, dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Dengan kata lain perlindungan hukum merupakan fungsi dari suatu gambaran hukum yang dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Sehingga dengan demikian, perlu adanya upaya perlindungan terhadap tenaga kerja agar diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja.<sup>3</sup>

Setiap negara pada dasarnya memiliki kekuatan pada dua aspek, yaitu aspek sumber daya alam dan sumber daya manusia. Indonesia yang notabene memiliki kedua aspek tersebut, dapat dilihat dari sumber daya alam yang berlimpah dan tersebar dengan cukup merata pada seluruh wilayah Indonesia. Dari segi sumber daya manusia Indonesia juga memiliki kelebihan, terlihat dari jumlah penduduk Indonesia berada pada peringkat ke empat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Jumlah penduduk ini akan terus bertambah dan mencapai puncak pertumbuhannya pada Tahun 2030.

Pertumbuhan penduduk yang signifikan tersebut tentu akan berdampak pada perkembangan dan pembangunan nasional, baik dari segi ekonomi maupun sosial.

---

<sup>3</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm.114.

Pertumbuhan penduduk tersebut dapat menjadi hambatan yang berdampak besar dengan peningkatan drastis jumlah pengangguran, namun dilain sisi dapat menjadi penunjang yang bermanfaat dikarenakan ketersediaan jumlah tenaga kerja yang banyak.

Tenaga kerja menjadi salah satu unsur utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang dicanangkan pemerintah. Peningkatan kesempatan kerja di berbagai bidang guna mendukung pembangunan nasional ini harus diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja tersebut dan peningkatan perlindungan terhadap hak-hak tenaga tersebut.

Tenaga kerja dalam implementasi di lapangan dapat digolongkan menjadi beberapa jenis atau bagian. Salah satu penggolongan tenaga kerja tersebut adalah berdasarkan perjanjian kerja yang dipergunakannya. Perjanjian kerja yang berlaku dan diakui di dalam perundang-undangan perihal ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu: Perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Pembagian jenis perjanjian kerja ini tercantum di dalam Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan: “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”

PKWT sendiri merupakan Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja berdasarkan waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT merupakan Perjanjian kerja antara Pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap tidak ada batasan waktu. PKWT dan PKWTT diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Merujuk Pada UU Ketenagakerjaan, PKWT didasarkan atas jangka waktu dan selesainya pekerjaan

tertentu dan perjanjian kerja untuk PKWT harus dibuat secara tertulis dengan Bahasa Indonesia dan huruf latin.

Peraturan PKWT mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dalam BAB IV *Cluster* Ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja merupakan bentuk Perundang-undangan yang terbilang baru di Indonesia. UU Cipta Kerja telah mengubah sejumlah 82 Undang-Undang dimana Undang-Undang tersebut mengubah salah satunya mengenai ketenagakerjaan yang beberapa pasalnya diubah dan ditambahkan. Perubahan terhadap pasal-pasal tersebut antara lain, mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal dan menyisipkan 13 pasal. Perubahan yang hadir seiring dengan disahkannya UU Cipta Kerja ini terjadi pada bahasan ketenagakerjaan perihal PKWT, Alih daya, Penggunaan TKA, mekanisme PHK, hingga sanksi Administratif dan pidana.

Dalam bahasan PKWT, UU Cipta Kerja menambahkan aturan baru perihal uang kompensasi yang diberikan pada saat berakhirnya masa kerja, pasal 61 ayat 1 UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

Pengaturan mengenai uang kompensasi dicantumkan di dalam Pasal 61A UU Cipta Kerja dengan bunyi pasal sebagai berikut:

- 1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh.

2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan

3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam peraturan pemerintah.

Pasal tersebut mengatur tentang uang kompensasi pada PKWT yang merupakan aturan baru didalam ketenagakerjaan.

Lebih lanjut mengenai PKWT, UU Cipta Kerja memiliki Peraturan turunan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No 35 Tahun 2021). Ketentuan mengenai pemberian uang kompensasi pada saat berakhirnya masa kerja juga terdapat di dalam Pasal 15 PP No 35 Tahun 2021 yang menyebutkan:

- 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.
- 4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Didalam PP No 35 Tahun 2021 Pasal 8 Angka (1) dijelaskan bahwa: “PKWT berdasarkan Jangka Waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun, dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun”. Sebelumnya di UU Ketenagakerjaan Peraturan mengenai Jangka waktu ini dilakukan kontrak kerja selama 3 tahun dengan rincian 2 tahun kontrak dan 1 tahun perpanjangan kontrak.

Pengubahan mengenai jangka waktu PKWT yaitu 5 tahun, lebih lama dibanding UU Ketenagakerjaan, Serta pasal 8 PP 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa PKWT tersebut dapat diperpanjang lagi dengan jangka waktu yang lebih lama, membuat pekerja status hukumnya sebagai pekerja tidak tetap bisa lebih lama lagi. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap hak-hak pekerja seiring dengan terjadinya perubahan tersebut.

Di dalam UU Cipta Kerja itu sendiri PKWT dibedakan menjadi beberapa jenis antara lain:

1. PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu PKWT ini dibuat untuk pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama, bersifat musiman, produk baru, kegiatan baru,

2. PKWT selesai berdasarkan selesai suatu pekerjaan tertentu, jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disepakati, maka PKWT putus demi hukum saat selesainya pekerjaan,
3. PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis atau sifat kegiatan tidak tetap, PKWT ini untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran atau kerap di sebut harian.

Selanjutnya UU Cipta Kerja juga mengatur mengenai hak-hak yang dimiliki pekerja selama dan setelah ia terikat hubungan kerja. Salah satu hak bagi pekerja yang diatur di dalam UU Cipta Kerja tersebut adalah kompensasi yang diberikan oleh Pemberi Kerja kepada Pekerja PKWT yang sudah bekerja minimal 1 bulan dan secara terus menerus yang diberikan sebesar 1 bulan upah, apabila kontraknya diperpanjang maka dana kompensasi ini bisa diberikan pada saat sebelum perpanjangan PKWT. Uang kompensasi ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing (TKA) PKWT. Selama ini tidak ada kebijakan jaminan yang diatur jelas mengenai kompensasi bagi pekerja diakhir masa PKWT-nya, seperti hal pesangon bagi pekerja tetap, tentunya peraturan mengenai uang kompensasi ini menguntungkan bagi para pekerja karena pada dasarnya aturan ini diundangkan untuk memberikan perlindungan yang adil antara PKWT dan PKWTT.

Adapun perhitungan jumlah Kompensasi yang diberikan yang telah diatur di dalam pasal 16 PP No 35 Tahun 2021 yaitu:

- a. Pekerja PKWT yang bekerja selama 12 bulan secara teratur, diberi hak sebesar 1 bulan upah

b. Pekerja pkwt yang bekerja selama 1 bulan atau lebih tetapi masih kurang dari 12 bulan, dihitung secara merata dengan perhitungan: masa kerja dibagi 12 x 1 bulan upah

c. Pekerja pkwt yang bekerja selama lebih dari 12 bulan, dihitung secara merata dengan hitungan: masa kerja dibagi 12 x 1 bulan upah.

Terdapat sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak memberikan kompensasi bagi PKWT. Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur empat sanksi administratif yaitu, teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha.

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap pekerja dengan sistem PKWT tidak selalu berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan, pada pelaksanaannya berpeluang untuk terjadinya kendala yang menghambat terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem PKWT. Dengan hadirnya UU Cipta kerja tidak menuntaskan permasalahan yang ada di UU ketenagakerjaan sebelumnya seperti permasalahan perihal pelaksanaan perjanjian kerja terkait upah, perintah, dan pekerjaan.

Pada saat ini masih banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui atau memahami akan hak dan kewajibannya dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak menyadari hak-hak nya telah dilanggar oleh pemberi kerja.

Berdasarkan Data di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang terapat perusahaan yang telah mendaftarkan perusahaannya sebagai perusahaan yang memiliki tenaga kerja PKWT, seperti Ramayana Plaza Andalas

dan Hotel Truntum yang berada di Pusat Kota Padang. Ramayana Plaza Andalas merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang menjual berbagai jenis kebutuhan seperti pakaian, makanan, dan kebutuhan lainnya. Sedangkan Hotel Truntum merupakan salah satu hotel terbaik di Kota Padang yang menyediakan fasilitas pelayanan jasa penginapan, makan, serta jasa lainnya dimana fasilitas dan pelayanan tersebut disediakan untuk para tamu. Setiap perusahaan tentu memiliki struktur pekerjaan serta jabatannya masing-masing, Ramayana Plaza Andalas dan Hotel Truntum merupakan perusahaan yang mempekerjakan banyak pekerja dan salah satu jenis pekerjaannya yaitu pekerja PKWT. Sehubungan dengan hal tersebut penulis perlu melakukan penelitian mendalam di Ramayana Plaza Andalas dan Hotel Truntum Kota Padang sebagai salah satu pusat perbelanjaan serta tempat penginapan yang mempekerjakan pekerja dengan status PKWT.

Ketentuan Perundang-Undangan ketenagakerjaan yang telah diberlakukan dalam pengimplementasiannya masih memiliki beberapa catatan yang perlu dibenahi. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa permasalahan ketenagakerjaan seputar upah, kompensasi, dan waktu kerja.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk kesamaan hak atas perlindungan ketika hubungan kerja berakhir untuk pekerja kontrak dan pekerja yang berstatus tetap, namun hal tersebut belum terlaksana sebagaimana mestinya, Salah satu permasalahan tersebut seperti yang terjadi pada Hotel Truntum Kota Padang dan Ramayana Plaza Andalas Kota Padang yang mana terkait dengan pemberian kompensasi pada saat berakhirnya masa kerja belum dilaksanakan secara optimal.

Oleh Karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Dengan PKWT pada saat berakhirnya masa kerja. Dengan judul Skripsi

**“PEMBERIAN KOMPENSASI KEPADA PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG BERAKHIR MASA KERJANYA DI KOTA PADANG ”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah:

1. Bagaimana Pengaturan Terkait Kompensasi Bagi Pekerja PKWT Pada Saat Berakhirnya Masa Kerja?
2. Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Kepada Pekerja PKWT yang Berakhir Masa Kerjanya Pasca Diberlakukannya UU Cipta Kerja Di Kota Padang?

**C. Tujuan penelitian**

Dalam Penulisan ini, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaturan Terkait Kompensasi Bagi Pekerja PKWT Pada Saat Berakhirnya Masa Kerja.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Kepada Pekerja PKWT yang Berakhir Masa Kerjanya Pasca Diberlakukannya UU Cipta Kerja Di Kota Padang.

**D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai referensi bagi semua pihak yang berkepentingan dalam rangka pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan, dalam hal ini menyangkut pemberian kompensasi kepada pekerja dengan PKWT yang berakhir masa kerjanya di Kota Padang.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pelaksanaan terhadap pemberian kompensasi kepada pekerja dengan PKWT yang berakhir masa kerjanya di Kota Padang.

## E. METODE PENELITIAN

Metode yang penulis gunakan adalah :

### 1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan dengan melihat suatu kenyataan hukum di dalam masyarakat.<sup>4</sup> Terkait dengan penelitian, penulis berupaya menggambarkan norma yang ditetapkan dengan kenyataan di lapangan (*das sein dan das sollen*) khususnya mengenai Pemberian Kompensasi Kepada Pekerja dengan PKWT Yang mengalami berakhirnya masa kerja Di Kota Padang

### 2. Sifat Penelitian

Sifat dari Penelitian ini adalah Deskriptif Analisis dimana Penelitian deskriptif analisis bertujuan menggambarkan analitis terhadap fakta yang di dapat dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk

---

<sup>4</sup> Ali Zainuddin, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.105

memperoleh gambaran menyeluruh tentang Pemberian Kompensasi Kepada Pekerja dengan PKWT Yang mengalami berakhirnya masa Kerja Di Kota Padang.

Dalam hal ini penulis akan mengarah secara tepat Pemberian Kompensasi Kepada Pekerja dengan PKWT Yang mengalami berakhirnya masa kerja Di Kota Padang sesuai pada kenyataan yang terjadi di lapangan.

### 3. Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya terdiri dari :

#### a. Bahan Kepustakaan

Data kepustakaan dapat diperoleh melalui penelitian yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi ilmiah, dan jurnal penelitian. Studi atau penelitian kepustakaan dilakukan di beberapa tempat yaitu Pustaka Pusat Universitas Andalas dan Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas.

#### b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan diperlukan untuk mendapatkan gambaran data berupa fakta di lapangan yang berkaitan dengan Pemberian Kompensasi Kepada Pekerja dengan PKWT Yang mengalami berakhirnya masa kerja Di Kota Padang. Penulis melakukan penelitian lapangan dengan melakukan wawancara secara langsung dengan perusahaan di Kota Padang.

### 1. Jenis Data

Dalam melakukan penelitian, jenis data yang diambil terdiri dari :

#### a. Data Primer



Sumber data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama. Data primer diperoleh dari responden dan informan serta narasumber. Sumber data dalam penelitian hukum empiris berasal dari data lapangan. Data lapangan merupakan data yang berasal dari responden dan informan termasuk ahli sebagai narasumber.<sup>5</sup> Dalam Penelitian ini Data Primer Penulis adalah hasil Wawancara yang akan dilakukan dengan pihak Perusahaan di Kota Padang yang akan dijadikan sampel yang dikumpulkan, melalui penelitian lapangan (*field research*) dan wawancara mengenai Pemberian Kompensasi Kepada Pekerja dengan PKWT Yang mengalami berakhirnya masa kerja Di Kota Padang.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder berhubungan dengan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan.<sup>6</sup> Data ini dapat berupa bahan hukum yaitu sebagai berikut:

1) Bahan hukum primer, bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan terkait dengan objek penelitian.<sup>7</sup> Yaitu sebagai

berikut :

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat,

---

<sup>5</sup> Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, hlm 89

<sup>6</sup> Zainuddin Ali, *Op.Cit*, hlm.175

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm.176

Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

e. Perjanjian kerja dari perusahaan

2) Bahan hukum sekunder, adalah bahan hukum buku-buku, tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian.<sup>8</sup>, terdiri atas:

- a. Berbagai literatur yang terkait dengan objek penelitian
- b. Hasil penelitian-penelitian sebelumnya, berhubungan dengan Review Jurnal
- c. Pendapat ahli hukum atau teori-teori

3) Bahan Hukum Tersier, yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya.<sup>9</sup>

## 2. Teknik pengumpulan Data

a. Studi Dokumen

Berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, buku-buku dan dokumen, serta artikel yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti.

b. Wawancara

1) Wawancara atau *interview*, Wawancara yang dilakukan kepada perusahaan di Kota Padang. Wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur (*semi-structured interview*) dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview's guidance*) untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya dari para informan.

## 3. Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

---

<sup>8</sup> Zainuddin Ali, *Op.Cit*, hlm.175

<sup>9</sup> *Ibid.*

Dalam pengolahan data penulis menggunakan cara editing. *Editing* yang akan dilakukan oleh penulis yaitu merapikan kembali data-data yang telah diperoleh dengan cara memilih dan mengecek data yang relevan dengan tujuan penulisan. Selain itu juga dilakukan editing terhadap hasil wawancara berupa kalimat-kalimat yang kurang baku disajikan dengan menggunakan kalimat baku dan bahasa yang mudah dipahami.

#### b. Analisis Data

Data dan informasi yang diperoleh melalui wawancara dan studi dokumen dianalisis secara kualitatif, yaitu metode mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya. Kemudian hasil dari analisis data ini dapat dipergunakan untuk mencari jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian.

