

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hal paling dasar kebutuhan setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan seseorang untuk bertahan di hidupnya kebutuhan-kebutuhan tersebut yakni seperti sandang, pangan, dan papan. Untuk tercapainya itu semua setiap orang harus bekerja ataupun melakukan usaha pada setiap kegiatan usaha pastinya membutuhkan tenaga kerja di dalam dunia usaha tenaga kerja motor penggerak utama segala kegiatan usaha baik itu dalam usaha jasa maupun barang.<sup>1</sup> Ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian yang berpengaruh dan salah satu yang bagian paling penting untuk memajukan perekonomian bangsa tenaga kerja yang memadai dalam segi kualitas dan kuantitas menjadi salah satu aspek yang penting dalam pembangunan ekonomi di Negara Indonesia, yaitu sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa, serta sebagai sasaran untuk menciptakan dan mengembangkan pasar.

Tenaga kerja di banyaknya Negara-Negara maju tenaga kerja menjadi asset salah satu yang paling penting karena memberikan keuntungan dan pemasukan kepada Negara yang bersangkutan, ketenagakerjaan menjadi sebuah elemen utama dalam suatu sistem kerja, sehingga tenaga kerja sangat begitu di butuhkan oleh setiap perusahaan atau masyarakat yang berkerja di perusahaan tertentu atau di tempatnya berkerja. Dalam hubungan kerja mengenai ketenagakerjaan pemerintah turut terlibat dan mengambil peran agar terciptanya sumber daya manusia yang berkuantitas dan berkualitas serta terciptanya hubungan industrial yang baik antara pengusaha dan pekerja.<sup>2</sup> Pendapat dari Sastrohadiwiryono menjelaskan bahwa di harapkan pemerintah

---

<sup>1</sup> A. Supratiknya, 1971, *Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, Catatan Glove Grank, Hlm. 71

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, Hlm. 11

dapat menyusun dan menetapkan strategi-strategi tenaga kerja. Yang dimaksud dengan perencanaan kerja agar dapat dijadikan sebuah acuan atau dasar bagi pemerintah dalam membangun suatu kebijakan berhubungan dengan kedudukan ketenagakerjaan serta implementasi program ketenagakerjaan yang berkesinambungan dengan penyusunan kebijakan-kebijakan dari pemerintah.<sup>3</sup>

Pembangunan merupakan sebuah sarana untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat berdasarkan pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang memiliki isi setiap warga Negara mempunyai hak atas pekerjaan dan mendapatkan kehidupan yang layak.<sup>4</sup> Arah pembangunan hukum bukan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dengan arah pembangunan di bidang lainnya memerlukan penyerasian. Betapapun arah pembangunan hukum bertitik tolak pada garis-garis besar gagasan dalam UUD NRI Tahun 1945, dibutuhkan penyelarasan dengan tingkat perkembangan masyarakat yang dimimpikan akan tercipta pada masa depan.<sup>5</sup>

Dengan adanya *omnibus law* yang bertujuan untuk tercapainya pembaharuan hukum ke arah yang lebih baik konsep *omnibus law* pada saat ini konsep yang sangat baru digunakan pada sistem perundang-undangan di Indonesia omnibuslaw ini pada umumnya disebut sebagai undang-undang sapu jagat, disebabkan mampu menggantikan beberapa norma di undang-undang dalam satu peraturan, selain itu tujuan dari konsep ini dan di jadikan sebuah misi untuk menghilangkan atau mengubah beberapa norma yang tidak sesuai dan sehubungan dengan perkembangan saat ini. Keberadaan undang-undang cipta kerja sebagai bagian dari *omnibus law* yang dapat menyeimbangkan antara ketiga tipe umum regulasi yaitu sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, Hlm. 94

<sup>4</sup> Undang Undang Dasar 1945

<sup>5</sup> Patrialis Akbar, *Arah Pembangunan Hukum Nasional Menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia* <https://fh.umj.ac.id/arah-pembangunan-hukum-nasional-menurut-undang-undang-dasar-negara-republik-indonesia-tahun-1945/>

1. *economic regulation*, dimaksudkan untuk memastikan efisiensi pasar, sebagian melalui promosi daya saing yang memadai di antara para pelaku usaha.
2. *social regulation*, dimaksudkan untuk mempromosikan internalisasi semua biaya yang relevan oleh aktor.
3. *administrative regulation*, yang bertujuan untuk memastikan berfungsinya operasi sektor publik dan swasta.

Di Negara Indonesia pemerintah meyakini bahwa *omnibus law* dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindihnya ketentuan peraturan yang ada di Indonesia saat ini, Akan tetapi dalam pembaharuan hukum nasional ini salah satu issue yang paling penting adalah masalah hukum mengenai ketenagakerjaan.<sup>6</sup> Pada saat ini masalah hukum mengenai ketenagakerjaan begitu kompleks dan beragam salah satunya di sebabkan hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selalu berjalan harmonis. Di Negara Indonesia permasalahan ketenagakerjaan merupakan masalah yang cukup menjadi perhatian atau issue penting Pemerintah dalam menangani permasalahan hukum mengenai ketenagakerjaan di tambahannya pada saat ini dimana masa pandemic covid 19 yang dimana banyaknya pekerja atau buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, khususnya dari kalangan pekerja atau buruh karena pekerja atau buruh yang menjadi korban PHK akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya.<sup>7</sup>

Pendapat Umar Kasim menyatakan bahwa salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula

---

<sup>6</sup> Jimly Asshiddiqie, 2020, *Omnibus Law dan penerapannya di Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta, Hlm. 8-9

<sup>7</sup> Jimly Asshiddiqie, 2020, *Omnibus Law dan penerapannya di Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta, Hlm. 49

permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak terjadi adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), namun pada kenyataannya membuktikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dicegah seluruhnya.<sup>8</sup> Jumlah tenaga kerja di Negara Indonesia pada saat ini berdasarkan data statistik baik formal dan non formal sangat banyak di Tahun 2021 ini saja sudah lebih dari 137,18 juta orang atau setengah dari seluruh penduduk Indonesia,<sup>9</sup>Sehingga Pemerintah mempunyai kewajiban untuk dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan melindungi hak-hak pekerja yang sudah bekerja di perusahaan swasta atau badan hukum lainnya.

Sebelum adanya atau terbitnya undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang ciptakerja perlindungan hukum mengenai ketenagakerjaan diatur didalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, agar pekerja atau buruh tidak diperlakukan dengan sewenang-wenang oleh pelaku usaha atau pengusaha di samping untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja.Pada prinsipnya menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebisa mungkin di hindarkan,namun apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan ataupun pelaku usaha dengan segala upaya yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindarkan maka pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang bersangkutan didasarkan perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>10</sup>Jika pengusaha atau perusahaan melanggar ketentuan-ketentuan peraturan yang berlaku mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Upaya terakhir (*ultimum remedium*) yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di

---

<sup>8</sup> Berliana Destire Aisha, 2019, *Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan Perjanjian Bersama*, Jurist Diction, Vol.2 No.1 <file:///C:/Users/BUTTER~1/AppData/Local/Temp/12098-41981-1-SM.pdf>

<sup>9</sup> Data Pusat Badan Statistik Ketenagakerjaan 2021

<sup>10</sup> Jimly Asshiddiqie,2020, *Omnibus Law dan penerapannya di Indonesia*, Konstitusi Press, Jakarta, Hlm.54

PHK untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan yaitu melalui Pengadilan hubungan industrial yang khusus di bentuk dilingkungan peradilan umum. Berdasarkan Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan industrial, Pengadilan industrial berwewenang mengadili dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adapun lingkup dan kewenangan Pengadilan Hubungan industrial memiliki tugas, kewenangan memeriksa dan memutus ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, ditingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan dan kepentingan, tingkat pertama perselisihan pemutusan hubungan kerja, tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.<sup>11</sup>

Dengan telah di sahkannya Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang mengubah 31 (tiga puluh satu) pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) pasal dan menyisipkan 13 (tiga belas) pasal baru. Yang memiliki tujuan untuk melindungi dan meningkatkan peran pekerja dalam mendukung investasi di Indonesia, termasuk memberi kepastian hukum dalam pengaturan upah minimum dan besaran pesangon, akan tetapi pada proses perancangan perundang-undangan cipta kerja ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang kontra atau tidak setuju. Banyaknya masyarakat yang tidak setuju disebabkan pembuatan perancangan perundang-udangnya hanya selama 100 hari dan didalam perancangan undang-udangnya tidak melibatkan perwakilan buruh atau mahasiswa jadi dapat di gariskan dalam pembuatan undang-undang tersebut tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya.

banyaknya buruh atau pekerja yang menolak Undang-Undang No 11 tahun 2020 rata-rata pekerja atau buruh menyatakan alasan menolaknya undang-undang tersebut di sebabkan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja tersebut memuat sebuah ketentuan peraturan-peraturan yang dinilai dapat merugikan pekerja. Salah satu alasan para pekerja menolak Undang-Undang Cipta Kerja adalah

---

<sup>11</sup> Undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

terkait adanya beberapa perubahan pada ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hubungan tenaga kerja yang sebelum adanya Undang-Undang cipta kerja ini diatur oleh Undang-Undang ketenagakerjaan menyangkut tentang hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang selanjutnya dituangkan dalam suatu perjanjian kerja oleh pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja yang diatur dalam UU Tenaga kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>12</sup> Sebelumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini diatur dalam Pasal 56, 57 dan 59 di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di dasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang dibuat secara tertulis. Sedangkan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu diadakan paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang selama satu tahun sehingga total jangka waktu tiga tahun.<sup>13</sup>

Perjanjian PKWT yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 mengalami banyak perubahan terutama terkait dengan jangka waktu perjanjian PKWT dan adanya pengaturan kompensasi bagi pekerja. Dalam Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja<sup>14</sup> yang mengubah pasal 56 Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur bahwa jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya dua tahun paling lama kemudian dirubah jangka waktunya menjadi ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan. Jadi, jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu di Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja tidak ada pengaturan terkait jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Undang-Undang cipta kerja juga mengatur bahwa apabila masa kerja PKWT berakhir maka perusahaan membayar uang

---

<sup>12</sup> Dewa Gede Giri Santoso, 2021, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja : Implementasi dan Permasalahannya*, DIH : Jurnal Ilmu Hukum, Volume 17, No : 2 , Agustus, hlm.5 <file:///D:/Proposal%20TA/Refrensi%20Tugas%20Akhir/Refrensi%20Jurnal/PERJANJIAN%20KERJA%20WAKTU%20TERTENTU%20PASCA%20UNDANG-UNDANG%20CIPTA.pdf>

<sup>13</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>14</sup> Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

kompensasi, untuk hal ini dalam cara penghitungan uang kompensasi lebih lanjut akan diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Berdasarkan adanya perubahan pengaturan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatas, maka bagaimana pengaturan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut didalam suatu perusahaan. Dalam hal ini pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada salah satu Perusahaan yang memang cukup banyak menggunakan tenaga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) itu sendiri yaitu PT. Radiant Utama, Tbk di Jakarta. Perusahaan ini banyak menggunakan tenaga kerjanya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kurang lebih 300 orang selain dengan pekerja tetap atau disebut Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang berjumlah lebih dari 1000 orang. Perlu adanya suatu penelitian mengenai pelaksanaan atau penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini sebelum dan sesudah adanya pengaturan Undang-Undang cipta kerja itu sendiri atau bagaimana hubungannya antara das sollen yang di atur dalam Undang-Undang cipta kerja dan Das Sein yaitu faktanya sendiri dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Radiant Utama, Tbk tersebut. Permasalahan inilah yang melatar belakangi penulis untuk menyusun penulisan skripsi dengan judul Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang cipta kerja.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang cipta kerja ?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan dalam pemberian uang kompensasi terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang cipta kerja ?

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup tenaga kerja tidak sederhana atau sempit pada kenyataannya ruang lingkup mengenai tenaga kerja di dalam prakteknya sangat multidimensi dan kompleks. Oleh sebab itu dalam penelitian yang dilakukan penulis dengan menganalisa mengenai aturan dan regulasi terhadap Undang-Undang No 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No 11 tahun 2020 yang berkaitan dengan isu hukum penelitian. Serta memaparkan mengenai bagaimana Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di sebuah perusahaan pasca berlakunya Undang-undang cipta kerja dan Perusahaan Dalam Bertanggung Jawab Pemberian Uang Kompensasi Terhadap Pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang cipta kerja.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1) Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca undang-undang cipta kerja serta penerapan atau pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca undang-undang cipta kerja di perusahaan Radiant Utama.
- b) Untuk mengetahui mengenai tanggung jawab dari sebuah perusahaan Radiant Utama dalam pemberian uang kompensasi terhadap pekerja atau buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya undang-undang cipta kerja serta untuk mengetahui cara penghitungan pembayaran uang kompensasi di perusahaan Radiant Utama.

## 2) Manfaat Penelitian

Bedasarkan tujuan penelitian yang di uraikan di atas, maka penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi kepada pihak lain antaranya adalah sebagai berikut :

### a) Manfaat Teoritis

Memberikan analisis mengenai pengaturan dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca undang-undang ciptakerja pada suatu perusahaan dan menganalisis bagaimana tanggung jawab perusahaan dalam pemberian uang kompensasi terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya undang-undang cipta kerja.

### b) Manfaat Praktis

Memberikan solusi dalam permasalahan terkait dengan pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca undang-undang ciptakerja di dalam perusahaan dan memberikan solusi terkait tanggung jawab untuk perusahaan dalam hal pemberian uang kompensasi terhadap pekerja yang statusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya undang-undang cipta kerja kepada perusahaan.

## E. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (law in books) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan

patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas<sup>15</sup>. Soerjono Soekanto memberikan pandangan terhadap definisi pendekatan yuridis normatif sebagai sebuah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka atau dinamakan penelitian hukum kepustakaan.<sup>16</sup> semua data yang diperoleh dan sumber data sekunder lainnya yang terkait dengan permasalahan akan di bahas mengenai pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di dalam perusahaan pasca terbitnya undang-undang cipta kerja dan tanggung jawab perusahaan dalam hal pemberian uang kompensasi terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya undang-undang cipta kerja.

## 2. Pendekatan Permasalahan

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan teknik menganalisa aturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum penelitian serta memperhatikan asas-asas yang ada didalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Pendekatan konsep (*conceptual approach*) dilakukan dengan cara membandingkan salah satu undang-undang dengan undang-undang lainnya. Penulis melakukan pendekatan perundang-undangan terhadap Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Ciptakerja dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penulis juga akan melakukan pendekatan konsep berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap perundang-undangan dalam hal ini yaitu undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan adanya perubahan pada undang-undang no 11 tahun 2020 tentang ciptakerja.

## 3. Sumber Data

---

<sup>15</sup> H. Ishaq, 2017, “Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi, ALFABETA”, Bandung, hlm. 66

<sup>16</sup> Soerjono S. dan Sri M., 2019, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 13-14

Di karenakan penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif penulis menggunakan data primer dan data sekunder sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer

Terdapat 7 (tujuh) bahan hukum primer. Bahan hukum primer memiliki sebuah otoritas, seperti:<sup>17</sup>

- 1) Norma Dasar (Pembukaan UUD NRI Tahun 1945)
- 2) Batang Tubuh UUD NRI Tahun 1945,
- 3) TAP MPR,
- 4) Peraturan Perundang-undangan,
- 5) Peraturan Presiden,
- 6) Peraturan Daerah Provinsi,
- 7) Peraturan Daerah Kota/Kabupaten,
- 8) Yurisprudensi,
- 9) Hukum Adat,
- 10) Traktat,
- 11) Bahan hukum sejak penjajahan hingga sekarang yang masih digunakan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum primer sebagai berikut:

- 1) Undang –undang No 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja.

---

<sup>17</sup> Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2021, *Pedoman Tugas Akhir Program Studi Hukum Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*, Jakarta, hlm. 6

- 2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Keteanagakerjaan.
- 3) Undang-undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- 4) Undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 5) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021.
- 6) KUHPERdata.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum yang dapat membantu untuk menganalisis bahan hukum sebelumnya (primer) merupakan bahan hukum sekunder. Data sekunder merupakan data yang bersumber dari kepustakaan yang berasal dari digital maupun cetak. Sumber pustaka yang digunakan merupakan buku-buku hukum dan sumber pustaka digital diantaranya hasil-hasil penelitian dan hasil karya dari kalangan hukum seperti jurnal maupun artikel ilmiah yang diakses secara daring.

c. Bahan hukum tersier

merupakan Selanjutnya, bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap dua bahan sebelumnya (primer dan sekunder) seperti kamus dan ensiklopedia.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang di maksud di atas, penulis akan menggunakan data meliputi studi kepustakaan berkaitan dengan penilitian ini yang sesuai dengan kajian tersebut di atas yang meliputi beberapa hal :

- a. Menyeleksi data yang sesuai dengan pokok permasalahan dalam penulisan ini.

- b. Pengelompokan data yang di peroleh sesuai dengan pokok pembahasan.
- c. Menyusun data secara sistematis agar memudahkan menganalisa data

## 5. Teknik Analisis Data

Hasil analisis data dalam penelitian ini akan disajikan secara analisa kualitatif, yaitu data yang diperoleh, kemudian disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisa secara kualitatif, untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.<sup>18</sup> Dalam hal ini yang berkaitan dengan pelaksanaan atau penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca Undang-undang cipta kerja dan Tanggung jawab perusahaan dalam hal pemberian uang kompensasi terhadap pekerja atau karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

---

<sup>18</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cetakan 4, Ghalia Indonesia, Jakarta Hlm.118