

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, setiap orang harus bekerja agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Dalam bekerja, terdapat 2 (dua) kategori, yaitu: pertama, bekerja yang dilakukan diri sendiri, maupun dengan anggota keluarganya.

Kerja jenis pertama ini tidak terikat oleh hukum nasional, karena tidak adanya ikatan hukum yang terjadi diantara antara pemberi kerja (pengusaha) dengan penerima kerja (pekerja). Yang kedua, yaitu bekerja untuk orang atau pihak lain. Kerja jenis ini terikat oleh hukum ketenagakerjaan karena adanya ikatan hukum yang terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja.

Negara telah menjamin bagi setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut tertuang dalam Undang-Undang Dasar NRI Thn 1945 Pasal 27 ayat (2) memberikan maklumat bahwa “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹.

Data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan bahwa jumlah angkatan kerja pada bulan Februari 2022 yaitu sebanyak 133,09 juta jiwa. Jumlah tersebut mencapai 64,50% dari total penduduk usia kerja yang berjumlah 208,54 juta jiwa.²

Secara khusus, Indonesia mempunyai produk hukum yang telah memberikan pengaturan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yaitu UU No. 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU ini ialah salah satu upaya dari pemerintah untuk melaksanakan pembangunan nasional, khususnya di sektor

¹ Indonesia, UUD NRI Thn 1945, Pasal 27 ayat (3)

² Viva Budy Kusnandar, *Berapa Jumlah Angkatan Kerja Indonesia 2022?*, [https://databooks.katadataa.co.id/datapublishh/2022/05/08/berapa-jumlah-angkatan-kerja-indonesia-2022#:~:text=Jumlah%20Angkatan%20Kerja%20menurut%20Kelompok%20Umur%20\(Februari%202022\)&text=Berdasarkan%20data%20Badan%20Pusat%20Statistik,berjumlah%20208%20C54%20juta%20jiwa](https://databooks.katadataa.co.id/datapublishh/2022/05/08/berapa-jumlah-angkatan-kerja-indonesia-2022#:~:text=Jumlah%20Angkatan%20Kerja%20menurut%20Kelompok%20Umur%20(Februari%202022)&text=Berdasarkan%20data%20Badan%20Pusat%20Statistik,berjumlah%20208%20C54%20juta%20jiwa) , diakses tanggal 11 Juli 2020, pukul 06.59

ketenagakerjaan. UU ini memberikan pengaturan yang mempunyai kaitan dengan segala sesuatu yang memiliki hubungan yang berkesinambungan dengan ketenagakerjaan sebagaimana yang tertera pada Ps 1 ayat (1) UU Nomor 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberi pengertian bahwa “Ketenagakerjaan ialah semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat sebelum atau pra, selama, dan sesudah atau pasca terjadinya waktu kerja”³.

Perjanjian kerja ialah salah satu norma yang dihasilkan oleh UU No. 13 Thn 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ps 1 angka 14 menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur tentang syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pihak dalam perjanjian”. Perjanjian kerja berisi tentang kesepakatan untuk berkomitmen antara para pihak yang mana penerima kerja akan melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan arahan dari pemberi kerja dengan mendapat uang atau gaji dan memenuhi syarat kerja serta hak dan kewajiban antaranya yang dibuat secara tertulis ataupun secara lisan.⁴

Terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang didalamnya memuat batas waktu ikatan kerja diantara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Perjanjian kerja ini digunakan bagi pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.⁵

Aturan tentang perlindungan hukum pekerja PKWT terdapat dalam Pasal 50 sampai Pasal 62 UUNo. 13 Thn 2003. Satjipto Raharjo memberikan artian ialah perlindungan hukum adalah upaya untuk memberi ayoman terhadap hak asasi manusia yang dilanggar pihak lain dan perlindungan hukum tersebut diberikan

³ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat (1), LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009, hlm. 64

⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan; Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007, hlm. 44

kepada warga agar masyarakat dapat merasakan hak-haknya yang didapatkan dari hukum.⁶

Pada Tahun 2020, pemerintah menciptakan peraturan baru yaitu UU Nomor. 11 Thn 2020 tentang Cipta Kerja atau yang biasa disebut dengan *Omnibus Law* yang mencabut atau mengubah beberapa pasal yang terdapat dalam UU No 13 Thn 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Peraturan baru mengenai ketenagakerjaan di UU Cipta Kerja diatur dalam Pasal 18 ayat (5) BAB IV tentang Ketenagakerjaan, hlm. 533.

Konsep *Omnibus Law* ialah suatu rancangan aturan norma yang memiliki fungsi untuk menyatukan beberapa bahan, objek, point, dan aturan perundangan dalam semua bagian yang beda agar terbentuk jadi satu norma hukum yang besar dan holistik.⁷

Selain itu, pemerintah juga mengeluarkan peraturan pelaksana dari UU Nomor. 11 Thn 2020 tentang Cipta Kerja yaitu PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Terhadap aturan mengenai (PKWT), UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 35 Tahun 2021 telah mengubah atau mencabut beberapa aturan lama tentang PKWT yang sebelumnya diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003. Akibatnya, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT sebagian telah berubah dengan ketentuan yang sebelumnya sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan PHK berisi peraturan pelaksana terhadap hal-hal yang belum diatur secara lebih rinci dalam UU No. 11 Tahun 2020.

Peraturan Pelaksana yaitu peraturan - peraturan yang berfungsi sebagai pelaksana atau yang disebut dengan istilah "*delegated legislations*" karena

⁶ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53

⁷ Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Alumni, 1997, hlm. 144

kewenangan untuk menentukannya berasal dari kewenangan yang didelegasikan dari undang-undang oleh pembentuk undang-undang.⁸

Bagian ketiga Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 61A ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 yang mengatur tentang pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya.

Pasal 15 berbunyi:

- (1) Pengusaha wajib memberi uang kompensasi kepada pekerja/buruh PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi diberikan saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi diberi ke pekerja/buruh yang telah bekerja paling sedikit 1 (satu) tahun.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, kompensasi diberikan pada saat selesainya PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberi setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.⁹

Pasal 16 berbunyi:

- (1) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebanyak 1 (satu) bulan upah)
 - b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan rumus masa kerja : 12×1 (satu) bulan upah
 - c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan rumus masa kerja : 12×1 (satu) bulan upah.¹⁰

⁸ Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, Jakarta: Konstitusi Press, 2006, hlm 275

⁹ Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK, PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 15, LN Tahun 2021 No. 45, TLN No. 6647

¹⁰ *Ibid*, Pasal 16

Pasal 17 menyatakan bahwa “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang dituangkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang dilaksanakan oleh pekerja/buruh”.¹¹

Pasal 61 A ayat (1) berbunyi “Dalam hal PKWT telah berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberi uang kompensasi kepada pekerja/buruh”.¹²

Kemudian Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 11 mengatur tentang sebab-sebab berakhirnya perjanjian kerja. Pasal tersebut menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh telah meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu masa kerja
- c. Selesai suatu pekerjaan yang ditetapkan
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹³

Menurut Subkoordinator bidang hukum, Setditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan Mohammad Ikrar pada saat diwawancara oleh Kompas.com membenarkan bahwa karyawan kontrak atau karyawan PKWT berhak mendapat kompensasi saat berakhirnya PKWT.

Ikrar menjelaskan, jika pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan berturut-turut maka pekerja/buruh berhak mendapatkan uang kompensasi sebesar satu bulan gaji. Kemudian jika pekerja/buruh tersebut masa kerjanya dibawah 12 bulan atau lebih

¹¹ *Ibid*, Pasal 17

¹² Indonesia, Undang-Undang tentang Cipta Kerja, UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 61A ayat (1), LN Tahun 2020 No.245 TLN No. 6573

¹³ *Ibid*, Pasal 61 ayat (1)

dari 12 bulan maka dihitung secara proporsional. Misalnya pekerja bekerja selama 5 bulan, maka perhitungannya yaitu $5 : 12 \times 1$ bulan upah. Contoh lain, misalnya pekerja bekerja selama 18 bulan, maka perhitungannya yaitu $18 : 12 \times 1$ bulan upah.¹⁴

Kemudian dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 351/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst merupakan salah satu kasus mengenai pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya. Kasus ini melibatkan Sadam MZ sebagai penggugat yang merupakan karyawan PKWT dari PT Nindya Beton melawan PT. Nindya Beton sebagai tergugat yang merupakan perusahaan tempat Sadam MZ/penggugat bekerja.

Kasus tersebut bermula pada saat PT. Nindya Beton melakukan efisiensi dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Sadam MZ sebagai *driver* pada perusahaannya.

Kemudian Sadam MZ yang tidak terima dengan PHK tersebut kemudian melakukan upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan tripartit namun sampai kedua tahapan tersebut tidak tercapai kesepakatan antara pihak PT Nindya Beton dan pihak Sadam MZ.

Sesuai dengan aturan yang terdapat dalam Pasal 83 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial maka pihak Sadam MZ mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Kemudian pada putusannya majelis hakim memutuskan untuk memberikan uang kompensasi sebesar Rp.8.250.000 (delapan juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) kepada Sadam MZ selaku penggugat atas putusnya hubungan kerja berdasarkan PKWT antara Sadam MZ dan PT Nindya Beton.

¹⁴ Nur Fitriatus Shalihah, *Ramai soal Karyawan Kontrak Wajib Dapat Kompensasi, Bagaimana Caranya?*,

<https://www.kompas.com/tren/read/2021/04/06/092900865/ramai-soal-karyawan-kontrak-wajib-dapat-kompensasi-bagaimana-caranya-?page=all> , diakses tanggal 12 Mei 2021, pukul 00.36

Putusan untuk memberikan uang kompensasi tersebut berdasarkan aturan yang terdapat dalam pasal 16 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.¹⁵

Pasal 61A ayat (1) menyatakan bahwa “Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberi uang kompensasi kepada pekerja/buruh”.¹⁶ Penulis melihat adanya penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* pada aturan tentang pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang terdapat dalam Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17 PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan ketentuan pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang diatur dalam Pasal 61A ayat (1) UU Nomor. 11 Thn 2020.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “ **PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENGATURAN PEMBERIAN UANG KOMPENSASI TERHADAP PEKERJA PKWT BERDASARKAN PP NO. 35 TAHUN 2021 DAN UU NO. 11 TAHUN 2020**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya yaitu terdapat adanya perubahan peraturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT akibat dikeluarkannya UU Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sebelumnya diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu adanya penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* pada pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang telah habis masa kerja yang terdapat dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 dan UU Nomor 11 Tahun 2020.

¹⁵ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 351/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst

¹⁶ UU No. 11 Tahun 2020, *Op.Cit*, Pasal 61A ayat (1)

1.3 Perumusan Masalah

- 1.3.1 Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT pasca berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
- 1.3.2 Bagaimanakah penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* pada aturan tentang pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya sebagaimana diatur dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1.4.1 Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT pasca berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 1.4.2 Untuk mengetahui bagaimanakah penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* pada aturan tentang pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya sebagaimana diatur dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan maupun informasi di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai perlindungan hukum pekerja pkwt dan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, referensi, atau bahan bacaan tambahan bagi mahasiswa sarjana hukum maupun bagi masyarakat luas .

1.6 Kerangka Teoritis, Definisi Operasional, dan Kerangka Pemikiran

1.6.1 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis berisi teori-teori hukum atau asas-asas hukum yang relevan digunakan untuk membahas dan menganalisis masalah hukum yang telah dirumuskan. Adapun asas atau teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

A) Asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori*

Menurut Hartono Hadisoeparto, memberikan penjelasannya tentang asas *lex posterior derogat legi priori* yaitu dengan pengertian bahwa undang-undang baru itu merubah atau meniadakan undang-undang lama yang mengatur masalah yang sama dalam hierarki peraturan perundang-undangan yang sama.¹⁷

Jadi, apabila suatu masalah yang terdapat dalam suatu undang-undang kemudian diatur kembali dalam suatu undang-undang yang baru, meskipun pada undang-undang baru tidak mencabut atau meniadakan berlakunya undang-undang lama itu, maka dengan sendirinya undang-undang lama yang mengatur hal yang sama tidak berlaku.¹⁸

B) Teori Perlindungan Hukum

Satjipto Raharjo memberikan pengertian bahwa perlindungan hukum adalah pemberian pengayoman atas HAM yang dirugikan oleh pihak lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada warga masyarakat agar bisa menikmati semua hak-hak yang disediakan oleh hukum.¹⁹

Philipus M. Hadjon juga berpendapat bahwa perlindungan hukum memiliki kaitan dengan kekuasaan, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan kekuasaan dengan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum antara masyarakat (yang diberikan perintah), terhadap pemerintah (yang memberikan perintah). Sedangkan dalam kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum yaitu perlindungan bagi si lemah kedudukannya (ekonomi)

¹⁷ Sudikno Mertokusuma, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 2007, hlm. 87

¹⁸ Hartono Hadisoeparto, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 2001, hlm. 26

¹⁹ Satjipto Raharjo, *Op.Cit*, hlm. 53

terhadap si kuat kedudukannya (ekonomi), misalnya perlindungan pekerja terhadap pengusaha/majikan.²⁰

C) Asas *Lex Specialis Derogat Legi Generali*

Asas *lex specialis derogat legi generali* merupakan asas yang memiliki makna bahwa hukum yang khusus mengesampingkan hukum yang bersifat umum. Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa maksud dari asas ini yaitu bahwa terhadap peristiwa khusus wajib diberlakukan undang-undang yang menyebut peristiwa, walaupun untuk peristiwa khusus tersebut dapat pula diberlakukan undang-undang yang menyebut peristiwa yang lebih luas atau lebih umum yang dapat mencakup peristiwa khusus tersebut.²¹

1.6.2 Definisi Operasional

Sebelum membahas lebih lanjut pokok permasalahan, dalam definisi operasional akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang kata-kata penting yang terdapat dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk membatasi pengertian dan ruang lingkup kata-kata tersebut. Pengertian-pengertian tersebut yaitu:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja²²
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat²³

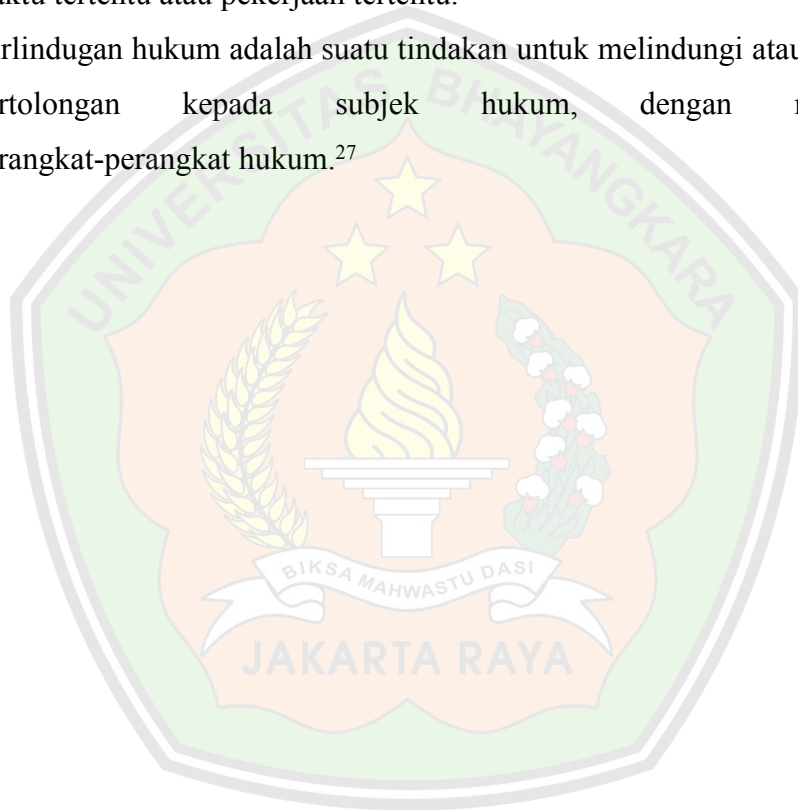
²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 10

²¹ Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perundang-undangan dan Yurisprudensi*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1983, hlm. 8

²² UU No. 13 Tahun 2003, *Op.Cit*, Pasal 1 ayat (1)

²³ *Ibid*, Pasal 1 ayat (2)

3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁴
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁵
5. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.²⁶
6. Perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.²⁷



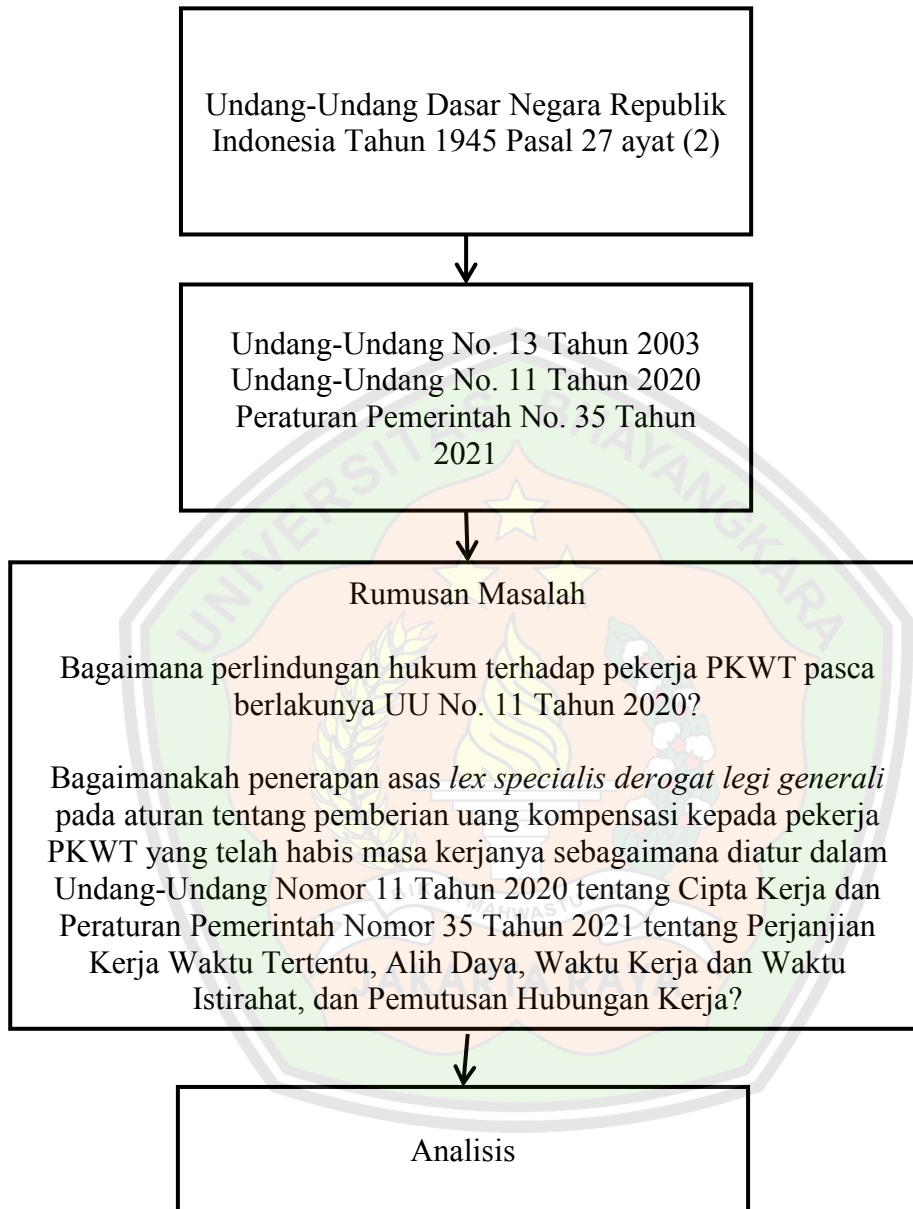
²⁴ *Ibid*, Pasal 1 ayat (3)

²⁵ *Ibid*, Pasal 1 ayat (4)

²⁶ PP No. 35 Tahun 2021, *Op.Cit*, Pasal 1 ayat (10)

²⁷ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011, hlm. 10

1.6.3 Kerangka Pemikiran



1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian yaitu aturan kerja atau cara kerja yang digunakan oleh penulis untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran penelitiannya. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian adalah sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk memperkuat, membina, dan mengembangkan

ilmu pengetahuan.²⁸ Objek kajian ilmu hukum sesungguhnya adalah norma bukan sikap ataupun perilaku manusia.²⁹

1.7.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini yaitu menggunakan metode penelitian yuridis-normatif. Penelitian yuridis normatif adalah jenis penelitian yang mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma hukum dalam hukum positif lalu kemudian dihubungkan dengan fenomena atau permasalahan yang menjadi pembahasan dalam suatu penelitian.

Dalam pendekatan yuridis normatif ini memberikan penekanan pada analisis terhadap perlindungan hukum pekerja PKWT dan penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* pada aturan tentang pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya

Jenis penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan yang bersifat formil seperti undang-undang, peraturan, serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis.³⁰

1.7.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini yaitu menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*). Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.³¹

²⁸ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001, hlm. 1.

²⁹ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2016, hlm. 1.

³⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2016. hlm. 175

³¹ *Ibid*, hlm. 133

Dalam penelitian ini merupakan analisis yang akurat mengenai UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Dalam pendekatan yuridis normatif ini menjelaskan bagaimana perlindungan hukum pekerja PKWT pasca berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sebelumnya diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan bagaimana pengaturan pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT menurut PP Nomor. 35 Tahun 2021 dan UU No. 11 Tahun 2021 dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 351/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst

1.7.3 Bahan Hukum

Bahan hukum didapat melalui penelusuran kepustakaan atau penelusuran terhadap berbagai bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian.³²

A) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.³³ Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah:

1. UUD NRI 1945
2. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. UU No 2 Thn 2004 tentang Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial
5. UU No 15/2019 tentang Perubahan atas UU No. 12/ 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
6. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK

³² Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum-Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hlm. 34

³³ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm. 181

7. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 351/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst

B) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa terbitan mengenai hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum dapat berupa buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan³⁴

C. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang diantaranya adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), media massa, dan penelusuran melalui internet.³⁵

1.7.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan materi penelitian yaitu berupa buku-buku, karangan ilmiah, peraturan perundang-undangan.

1.7.5 Metode Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Analisis data yang digunakan yaitu secara kualitatif. Analisis secara kualitatif artinya menafsirkan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif³⁶

1.8 Sistematika Penulisan

³⁴ *Ibid*, hlm. 182

³⁵ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 149

³⁶ *Ibid*, hlm. 82

Hasil penelitian ini disusun dan disajikan dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi yang terdiri dari 5 (lima) BAB yang akan diuraikan dalam sistematika sebagai berikut:

BAB I (PENDAHULUAN)

Dalam bab ini berisi tentang pendahuluan yang memuat berbagai sub bab yakni latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II (TINJAUAN PUSTAKA)

Bab ini berisi tentang bahan-bahan kepustakaan yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan, pengaturan perlindungan hukum pekerja PKWT pasca berlakunya UU Cipta Kerja, serta pengaturan mengenai pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang telah berakhir masa kerjanya menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020.

BAB III (METODE PENELITIAN)

Dalam bab ini terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum, metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV (PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN)

Bab ini berisi tentang pembahasan dan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis tentang materi penelitian sesuai dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB V (PENUTUP)

Dalam bab ini penulis menguraikan secara singkat pembahasan yang terdapat dalam bab sebelumnya dalam bentuk kesimpulan, dan kemudian membuat

pendapat penulis terkait permasalahan dalam bentuk saran sebagai bentuk sumbangan pemikiran atas permasalahan yang ada.

