

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelesaian merupakan langkah krusial dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dipenuhi, serta untuk menjaga stabilitas hubungan kerja. Dalam dunia ketenagakerjaan, perselisihan antara pekerja dan pengusaha bukanlah hal yang jarang terjadi, terutama terkait dengan hak-hak pekerja yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perselisihan ini bisa terjadi akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak disertai dengan pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, terutama yang melibatkan pekerja dengan PKWT, memerlukan pendekatan yang komprehensif agar kedua belah pihak dapat mencapai kesepakatan yang adil tanpa melalui proses pengadilan yang lebih formal dan seringkali memakan waktu serta biaya. Salah satu metode yang dianggap efektif dalam menyelesaikan perselisihan ini adalah mediasi, di mana Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai mediator untuk memfasilitasi dialog antara pekerja dan pengusaha.¹

Hak atas uang kompensasi merupakan salah satu hak fundamental yang dimiliki oleh pekerja dengan PKWT. Uang kompensasi ini diberikan sebagai bentuk pengakuan atas jasa dan kontribusi yang telah diberikan oleh pekerja selama masa kontrak berlangsung. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, pemberian kompensasi ini diatur secara tegas untuk melindungi pekerja dari tindakan sepihak oleh pengusaha, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa alasan yang jelas atau tanpa pemberian hak yang semestinya. Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang

¹Andre Alfian, Fani Budi Kartika, " Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Proses Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Saat Masa Kontrak Berlangsung," Jurnal Mimbar Ilmu Hukum, Vo l. 1 No. 1 Maret 2023 Ha l.102-113.

Dasar 1945 dengan tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya merupakan kewajiban moral dari pengusaha, tetapi juga merupakan kewajiban legal yang harus dipenuhi.² Pemberian kompensasi tidak hanya bertujuan untuk memberikan jaminan ekonomi kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga untuk memastikan bahwa mereka dapat terus memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga, seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan. Hak atas uang kompensasi menjadi sangat penting dalam konteks perlindungan terhadap pekerja.

Ketika hak ini tidak dipenuhi, pekerja yang kehilangan pekerjaan dapat mengalami kesulitan ekonomi yang signifikan, yang berdampak langsung pada kesejahteraan mereka dan keluarga. Oleh karena itu, penegakan hak ini sangat penting untuk menjaga stabilitas sosial dan mencegah ketidakpuasan di kalangan pekerja. Namun, dalam praktiknya, masih banyak kasus di mana hak ini tidak terpenuhi. Telah ditemukan 71 data dari Direktori Putusan Mahkamah Agung yang menunjukkan penerbitan Surat Anjuran oleh Mediator Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Data ini menjadi bukti bahwa permasalahan terkait penyelesaian hak atas uang kompensasi melalui mediasi memang ada dan signifikan, meskipun jumlah kasus yang terdokumentasi masih relatif sedikit. Penemuan ini juga menunjukkan bahwa isu ini belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan dalam literatur dan memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang perlindungan hak-hak pekerja melalui mediasi.

²Muhammad Naufal Daghustan, "Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja," 2022.

Perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikelompokkan menjadi dua: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan ikatan kerja dalam waktu tertentu atau bagi pekerjaan tertentu, sementara PKWTT adalah perjanjian kerja yang bersifat tetap. Penyelesaian melalui mediasi dianggap sebagai salah satu cara yang efektif untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan, termasuk yang terkait dengan PKWT. Mediasi telah diatur dalam PERMA No. 1 Tahun 2016 tentang Mediasi sebagai proses perundingan yang dibantu oleh mediator netral, baik hakim maupun seseorang yang memiliki sertifikat khusus mediator, untuk mencari solusi tanpa memaksakan suatu penyelesaian.³

Mediasi menawarkan solusi yang lebih cepat dan tidak terlalu formal dibandingkan dengan proses hukum lainnya. Ini penting mengingat kebutuhan mendesak pekerja untuk mendapatkan kompensasi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarga. Sebagaimana diatur dalam Pasal 27 UUD 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk kemanusiaan. Penyelesaian sengketa yang dapat diselesaikan melalui mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya mencakup dua kategori utama: sengketa hubungan industrial dan sengketa pengawasan. Sengketa hubungan industrial mencakup perselisihan perdata yang harus melalui berbagai proses seperti pengaduan, pemanggilan, pemeriksaan, hingga mediasi. Sementara itu, sengketa pengawasan terkait dengan pelanggaran ketenagakerjaan

³ Geraldo Samuel Kambey, Said Aneke R, Lendy Siar, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan" *Lex Privatum* Vol. IX/No. 6/Mei/2021

yang dapat mengarah pada proses hukum yang lebih serius, termasuk kasus-kasus pidana. Dalam konteks sengketa hubungan industrial, mediasi formal dan informal di Disnaker Surabaya telah menjadi metode yang banyak digunakan untuk mencapai kesepakatan antara pihak-pihak yang bersengketa. Meskipun Disnaker hanya berperan sebagai fasilitator dalam proses ini, mediasi tetap menjadi pilihan utama karena memberikan peluang bagi kedua belah pihak untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan (win-win solution) tanpa harus melalui jalur hukum yang lebih rumit dan panjang.⁴

Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, khususnya yang melibatkan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menempati posisi yang sangat penting dalam memastikan hak-hak pekerja dihormati. Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, metode mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan sering kali dipilih untuk menghindari proses pengadilan yang lebih panjang dan mahal. Mediasi memungkinkan kedua belah pihak untuk mencapai solusi yang lebih cepat dan efektif. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara harus dijamin oleh negara. Ini mencakup hak-hak pekerja PKWT, khususnya hak atas kompensasi ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum masa kontrak berakhir. Pekerja berhak atas kompensasi yang sesuai dengan lamanya waktu bekerja, dan perusahaan yang melakukan PHK diwajibkan oleh hukum untuk memenuhi kewajiban ini demi menjamin stabilitas ekonomi pekerja dan keluarganya⁵

⁴ Andre Alfian, Fani Budi Kartika, " Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Proses Mediasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Saat Masa Kontrak Berlangsung," Jurnal Mimbar Ilmu Hukum, Vo l. 1 No. 1 Maret 2023 Ha l.102-113.

Dalam praktiknya, PHK pekerja dengan status PKWT sering kali menimbulkan permasalahan hukum. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Reza Mahardika, legalisasi praktik PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mendapat banyak kontroversi karena dianggap memberikan celah bagi pengusaha untuk terus memperpanjang kontrak kerja tanpa batas waktu yang jelas. Hal ini mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi pekerja yang berstatus kontrak. Mahardika menyoroti bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyediakan dua jalur penyelesaian sengketa, yaitu melalui jalur litigasi dan non-litigasi. Dalam konteks non-litigasi, mediasi menjadi salah satu metode penyelesaian yang paling sering digunakan karena sifatnya yang lebih fleksibel dan tidak formal.⁶

Mediasi, sebagaimana dijelaskan dalam PERMA No. 1 Tahun 2016, adalah salah satu bentuk perundingan yang melibatkan mediator netral. Peran mediator sangat penting karena mereka memfasilitasi dialog antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Keberhasilan mediasi dalam menyelesaikan sengketa sering kali ditentukan oleh kemampuan mediator dalam memahami situasi kedua belah pihak dan menegosiasikan solusi yang adil. Penelitian lain oleh Aprillia Ariesti Yani juga menemukan bahwa dalam kasus PHK sebelum kontrak berakhir, mediasi yang efektif dapat memastikan pekerja

⁵ Reza Mahardika & Romainur, *Perlindungan Hak Pekerja PKWT Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan*, Ethics and Law Journal: Business and Notary (ELJBN), Vol. 1 No. 2, hlm. 104.

⁶ *Ibid.*

memperoleh hak atas uang kompensasi yang diatur oleh peraturan hukum. Dalam konteks ini, perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT yang di-PHK, yang dihitung berdasarkan jangka waktu kerja yang telah dijalani⁷. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperkuat perlindungan hak-hak pekerja. Pasal 15 dan 16 dari Peraturan Pemerintah tersebut mengatur bahwa perusahaan yang melakukan PHK sebelum masa kontrak berakhir wajib memberikan kompensasi sesuai dengan jangka waktu kontrak yang telah dilalui.

Kompensasi ini bukan hanya merupakan hak normatif pekerja, tetapi juga bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menjaga kesejahteraan pekerja yang terkena PHK. Oleh karena itu, ketika perusahaan melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses perundingan yang sah, tindakan tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran hukum yang serius. Para pekerja yang terkena PHK berhak menuntut kompensasi melalui mediasi, arbitrase, atau jalur litigasi jika mediasi tidak membuahkan hasil,⁸ namun, meskipun perlindungan hukum telah diatur dengan jelas dalam perundang-undangan, kenyataan di lapangan sering kali berbeda. Banyak kasus yang menunjukkan bahwa hak pekerja, terutama hak atas kompensasi, tidak selalu terpenuhi.

Dalam kasus yang melibatkan PT SiCepat Ekspres, misalnya, ditemukan bahwa perusahaan melakukan PHK massal terhadap ratusan pekerja sebelum masa kontrak mereka berakhir tanpa memberikan kompensasi yang layak. Para pekerja yang terkena PHK ini kemudian mengajukan keluhan dan mengupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit. Kasus ini

⁷ Aprillia Ariesti Yani & Heru Suyanto, *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. 1549.

⁸ *Ibid*, hlm. 1550.

menjadi contoh nyata bagaimana perusahaan sering kali tidak mematuhi kewajiban hukum mereka dalam memberikan kompensasi yang diatur oleh undang-undang⁹.

Keberhasilan mediasi sebagai metode penyelesaian sengketa ketenagakerjaan juga tergantung pada kesediaan kedua belah pihak untuk bernegosiasi dengan itikad baik. Dalam banyak kasus, mediasi memungkinkan perusahaan dan pekerja untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan tanpa harus melibatkan pengadilan. Hal ini tidak hanya menghemat waktu dan biaya, tetapi juga menjaga hubungan kerja yang lebih harmonis. Namun, apabila mediasi gagal, pekerja masih memiliki hak untuk mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁰ Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mematuhi ketentuan hukum agar perselisihan dapat diselesaikan secara damai dan adil, namun kegagalan dalam memberikan hak-hak pekerja, termasuk uang kompensasi, dapat menyebabkan ketidakstabilan sosial dan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi iklim ketenagakerjaan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memperkuat pemahaman tentang efektivitas mediasi dalam menyelesaikan perselisihan terkait hak atas uang kompensasi bagi pekerja dengan PKWT di Surabaya.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi kekosongan dalam literatur dengan mengkaji lebih dalam tentang peran mediasi dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan yang mungkin belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya.

⁹ *Ibid*, hlm. 1553.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penyelesaian sengketa terkait uang kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melalui mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya?
2. Apakah hak uang kompensasi di kota Surabaya sudah diberikan kepada diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sesuai dengan ketentuan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pelaksanaan penyelesaian sengketa terkait uang kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melalui mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya
- b. Untuk mengkaji apakah hak uang kompensasi di kota Surabaya sudah diberikan kepada diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sesuai dengan ketentuan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, yakni sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peningkatan dan perkembangan ilmu hukum khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan
- 2) Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya mengenai penyelesaian mediasi atas perkara uang kompensasi

b. Secara Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam merekonstruksi efektivitas penyelesaian perkara uang kompensasi melalui proses mediasi
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan serta pemahaman kepada masyarakat khususnya mengenai objek perselisihan yang di sengketakan di dinas perindustrian dan tenaga kerja kota Surabaya.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1.	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian	1.Bagaimanakah perlindungan hukum bagi para pekerja dalam	1.Perlindungan pekerja secara keseluruhan atas perjanjian kerja	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hak-hak

	Kerja Waktu Tertentu Di Pt Indopicri	perjanjian kerja waktu tertentu		pekerja PKWT atas uang kompensasi yang tidak sesuai dengan perjanjian yang berada di Kota Surabaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
2.	Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai Upah atau Uang kompensasi berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ? 2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atas uang kompensasi yang	1. Bagaimana kebijakan tersebut berkontribusi pada kesejahteraan pekerja dan pengurangan ketidakadilan dalam hubungan kerja PKWT.	Pada Penelitian ini membahas bagaimana kebijakan dan peraturan mengenai uang kompensasi diterapkan untuk pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini mengeksplorasi sejauh mana kebijakan tersebut mematuhi hukum ketenagakerjaan yang

		ditentukan oleh perusahaan?		berlaku, mengidentifikasi tantangan dalam implementasinya, serta menilai efektivitas mekanisme penyelesaian sengketa seperti mediasi.
--	--	-----------------------------	--	--

Sumber : Aminah, S. & Riana, D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Indopicri. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*,

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris. Penelitian hukum empiris adalah sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat,¹¹ dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif analisis.

1.6.2 Metode pendekatan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan fakta dan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan fakta merupakan penelitian yang mengangkat suatu fakta empiris yang dapat dilakukan observasi untuk menyatakan bahwa ketentuan hukum sudah dilaksanakan oleh pelaku hukum.¹² Dalam pendekatan ini nantinya akan melihat fakta yang terjadi di lapangan atau

¹¹ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm.192

kenyataan yang ada dilapangan mengenai Apakah perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas hak uang kompensasi di kota Surabaya sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Bagaimana efektivitas penyelesaian sengketa terkait uang kompensasi yang tidak sesuai dengan PKWT melalui mediasi di Dinas Perindustrian Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya?

1.6.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Surabaya karena beberapa alasan penting. Surabaya merupakan salah satu pusat industri utama di Jawa Timur dengan berbagai sektor ekonomi yang aktif, sehingga menjadi lokasi yang relevan untuk mempelajari isu ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan bagi pekerja tidak tetap. Kota ini juga memiliki berbagai lembaga terkait ketenagakerjaan yang berperan dalam penyelesaian sengketa, seperti Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini meliputi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) Kota Surabaya, pekerja tidak tetap yang terdaftar di Disnaker, serta perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1.6.4 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) sumber data penelitian, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang dipengaruhi terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan

langsung di lapangan. ¹Untuk memperoleh data primer ini dilakukan langsung ke lokasi penelitian dengan melakukan wawancara ke responden dan narasumber. Responden dan narasumber dalam hal ini yaitu mediator yang menangani perkara perselisihan terkait uang kompensasi yang tidak sesuai dengan perjanjian waktu tertentu yang berada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya dimana nantinya akan digunakan sebagai sumber data.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang berasal dari kepustakaan atau bahan hukum. Sumber data sekunder yaitu dengan mengumpulkan, mendokumentasikan buku, jurnal, makalah ilmiah, kamus, ensiklopedi, dan dokumen dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang bersumber dari bahan kepustakaan atau bahan hukum baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

1. Dokumen peraturan perundang-undangan dan putusan hakim terkait dengan putusan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan alasan pekerja menolak mutasi dan pengalihan kerja.
2. Dokumen penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dengan cara yakni wawancara dan studi kepustakaan. Wawancara dimaksud melakukan tanya jawab secara langsung atau peneliti dengan responden atau narasumber atau informan atau mendapatkan informasi.¹⁴ Responden dan narasumber yaitu Mediator di Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja Kota Surabaya. Mediator di Dinas Perindustrian dan

¹³ Djulaeka and Devi Rahayu, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum* (Surabaya: Scopindo, 2019), 88.

Tenaga Kerja Kota Surabaya yang akan dilakukan wawancara ini merupakan mediator khusus dan fungsional yang bertugas menangani perkara hubungan industrial yang masuk dan ditangani oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dimana pengumpulan data dengan cara wawancara ini sebagai data primer dalam penelitian. Sedangkan studi kepustakaan dalam penelitian ini digunakan untuk pengumpulan data menggunakan buku, jurnal publikasi serta literatur lainnya. Dimana pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan sebagai data sekunder, dan juga data perkara yang dapat diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dengan cara pengumpulan data tersebut nantinya diharapkan dapat merekonstruksi penyelesaian hak atas uang kompensasi bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu melalui mediasi.

1.6.6 Metode Analisa Data

Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, kemudian dipilih yang memiliki validitas yang baik, maka tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa, sehingga data dan bahan hukum tersebut secara runtut, sistematis, sehingga akan memudahkan peneliti melakukan analisis.

²Dimana metode analisis data hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif, sehingga dalam penelitian ini nantinya semua data yang diperoleh pada saat penelitian seperti hasil wawancara secara langsung akan disusun secara runtut dan sistematis serta dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan, teori, dan studi literatur lainnya sehingga nantinya untuk memberikan pandangan dalam penelitian perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas hak uang kompensasi di kota Surabaya sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

¹⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 103.