

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mewujudkan pembangunan nasional negara melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka untuk melindungi semua pihak dan untuk menciptakan iklim usaha dan investasi yang berkualitas bagi para pelaku bisnis, termasuk UMKM dan investor asing. Pemerintah Indonesia telah menetapkan regulasi yang dibuat dan bertujuan untuk melindungi dan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia sebagaimana pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan pada Pasal 28 D ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.¹

Dalam mendukung hal tersebut diatas maka dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya disebut undang-undang cipta kerja Menjadi Undang-Undang dan aturan turunannya yang diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun

¹ republik, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia*, 1945.

2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.²

Menurut Subekti Perjanjian adalah suatu kejadian dimana seorang melakukan perjanjian pada pihak lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk menjalankan suatu hal. Purwahid Patrik mendefinisikan dari perjanjian sebagai perbuatan hukum, maksudnya adalah perbuatan yang timbulnya suatu keadaan hilangnya hukum atau hubungan hukum apabila akibat yang dipenuhi pada perbuatan dari orang tersebut.³ Untuk dapat dikatakan sah, perjanjian harus memenuhi syarat dari sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu⁴ 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2. Kecakapan untuk membuat suatu perbuatan; 3. Suatu hal tertentu; dan 4. Suatu sebab yang halal. Perjanjian Kerja diatur pada KUH Perdata dalam Pasal 1601 a dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (majikan) untuk sewaktu-waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Hubungan Ketenagakerjaan juga diatur pada Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Selanjutnya pengaturan terkait Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut pada Undang-Undang Cipta Kerja dan

² Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2008.

³ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994.

⁴ Ibid, hal 11

aturan turunannya yang diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Meskipun telah ada regulasi yang dibuat oleh Pemerintah dalam memberikan payung hukum pada tenaga kerja, namun dalam praktiknya masih banyak tenaga kerja yang mengalami permasalahan atas ketidakadilan di bidang pekerjaannya. Sebagaimana pengaturan yang ada terkadang masih dan/atau tidak menjamin tenaga kerja untuk dapat menerima hak-haknya sebagai contoh mengenai hak atas uang kompensasinya yang sebagaimana mestinya. Tentunya setiap hubungan kerja yang terhubung antara pemberi kerja dengan pekerja tidak selalu mulus, akan tetapi dalam hubungan kerja tersebut terdapat perselisihan-perselisihan antar keduanya yang diistilahkan sebagai perselisihan hubungan industrial.

Secara yuridis, pekerja memiliki hak yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan perlindungan pekerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Namun banyak para pekerja yang tidak mendapatkan haknya misalnya hak atas uang kompensasi mereka sebagai pekerja, sebagaimana yang terjadi di PT. ST yang melakukan PHK secara sepihak, dimana karyawan dengan inisial NV selaku karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bekerja selama kurang lebih 3,5 tahun dan merupakan salah satu karyawan yang di PHK tanpa alasan yang jelas dan tidak diberikan uang kompensasi oleh

PT.Santo.⁵Melihat dari kinerja NV selaku Staff HRD di PT. ST ini berkerja dengan SOP perusahaan yang baik dan benar. Alasan yang di berikan oleh perusahaan dalam proses PHK ini disebabkan karena adanya efisiensi perusahaan.

Dalam kasus PHK ini yang disebabkan oleh adanya efisiensi ini adalah karyawan yang berpotensi dan juga sudah lama berkerja di PT. ST. Dari adanya keterangan dari NV, yang menjadi salah satu dampak dari adanya PHK tanpa adanya keterangan yang jelas ini. NV memintak hak pekerja yang sudah diberikan dalam bekerja, yakni terkait uang kompensasi selama NV bekerja di PT. ST.

Berdasarkan kasus diatas mengenai pemberian Uang Kompensasi terhadap pekerja PKWT telah diatur secara jelas didalam Pasal 61A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dimana dalam undang-undang tersebut menjelaskan terkait apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak pekerja dan memberikan keadilan kepada mereka yang terkena PHK. Pada pasal 15 PP No 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa ketentuan untuk mendapatkan uang kompensasi yaitu setelah berakhirnya kontrak PKWT, adapun pemberian uang tersebut diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.

⁵ Mita, "Wawancara Kepada Nurul Selaku Mediator Dispenaker Surabaya, Dilakukan Pada 7 Maret 2025 Pukul 11.00 WIB," n.d.

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.⁶ Uang Kompensasi tidak diberikan dalam hal masa kerja PKWT kurang dari 1 bulan, atau PKWT-nya berakhir karena 1. Meninggal dunia; 2. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga PPHI yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; 3. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PP/PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja 4. Pemberian Uang Kompensasi ini tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing.

Hal diatas menjadi penting untuk dikaji oleh penyusun terkait bagaimana regulasi yang mengatur dapat memberikan payung hukum bagi pekerja yang hak terkait uang kompensasinya tidak terpenuhi sebagaimana telah diatur pada PP No.35 tahun 2021 sebagai aturan pelaksana yang didalamnya mengatur hak pemberian uang kompensasi bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebagaimana dari analisis kasus yang terjadi menjadi pertanyaan bagi penyusun tentang bagaimana implementasi perlindungan hukum atas hak uang kompensasi bagi NV pekerja PKWT di PT. ST Surabaya dan upaya penyelesaian yang dapat dilakukan pada NV pekerja PKWT yang tidak terpenuhi haknya tersebut di

⁶ Singgih Purnomo, Chicha Adita Maharani, Metha Probosari, Kuning Aprizky Rahmaningrum, and Aris Prio Agus Santoso, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri,” *Prosiding HUBISINTEK 2* (2022): 175–80.

PT. ST Surabaya. Sehingga penyusun tertarik untuk membahas terkait **“Implementasi Perlindungan Hukum atas Hak Uang Kompensasi Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 (Studi Kasus Karyawan PT. ST Surabaya)”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum atas hak uang kompensasi NV sebagai pekerja PKWT di PT. ST ditinjau pada PP Nomor 35 Tahun 2021?
2. Bagaimana upaya hukum terhadap NV sebagai pekerja PKWT yang tidak terpenuhi hak atas uang kompensasinya di PT.ST?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi perlindungan hukum atas hak uang kompensasi NV sebagai pekerja PKWT di PT.ST ditinjau pada PP Nomor 35 Tahun 2021
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya hukum terhadap NV sebagai pekerja PKWT yang tidak terpenuhi hak uang kompensasinya di PT.ST

1.3 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan yang di bagi menjadi dua bagian kegunaan yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Yaitu, Kegunaan dari penelitian ini yang berkaitan dengan pengembangan dari ilmu hukum. Secara Teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi hukum perdata di bidang ketenagakerjaan khususnya dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya pekerja PKWT atas hak uang kompensasi karena tidak terpenuhinya hak uang kompensasi dari pekerja PKWT setelah masa kerjanya berakhir.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi terhadap masyarakat khususnya bagi pekerja PKWT dan instansi terkait terhadap perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak terpenuhi hak atas uang kompensasinya serta untuk pengimplementasian perlindungan pada kasus terkait.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian yang ditulis oleh penulis dengan judul “Implementasi Perlindungan Hukum atas Hak Uang Kompenasasi Bagi Pekerja PKWT Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 (Studi Kasus Karyawan PT. ST Surabaya)” merupakan sebuah karya ilmiah orisinal yang belum pernah diteliti sebelumnya oleh peneliti lain dengan topik yang serupa. Meskipun ada

beberapa penelitian yang mungkin membahas mengenai kompensasi pada pekerja PKWT, penelitian ini memiliki kekhasan dalam fokus pembahasannya, yaitu menyoroti penerapan PP No. 35 Tahun 2021 dalam aspek perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan membandingkan ketentuan dalam peraturan tersebut dengan praktik yang ada di PT.ST Surabaya khususnya dalam pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT.

Adapun hasil pencarian pada beberapa karya tulis yang dilakukan penulis sebagai berikut:

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No .	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir Yang diusulkan
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia Komarudin, Jurnal Kreatif; Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, 2018	Apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Trans Retail Indonesia?	Penelitian ini membahas terkait pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia..Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Trans Retail Indonesia sehingga adanya peningkatan	Berdasarkan penelitian sebelumnya membahas terkait pemenuhan uang kompensasi pada pekerja sebagai bentuk dorongan atas peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang penyusun lakukan menjadi pembeda mengenai implementasi regulasi yang mengatur mengenai

No .	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir Yang diusulkan
			pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dikategorikan sangat kuat.	Hak atas uang kompensasi bagi pekerja PKWT selama kontrak kerja berlangsung hingga berakhir.
2.	Pemberian kompensasi kepada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang berakhir masa kerjanya di kota padang Vebiolsa Khessyfa Amrigusdi, Skripsi, Universitas Andalas, 2023	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	Dalam karya tulis ini lebih membahas terkait uang kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan UU Cipta Kerja	Berdasarkan penelitian sebelumnya membahas mengenai ketidaksesuaian penerapan pasal terkhusus pada pemenuhan hak karyawan dalam mendapatkan uang kompensasi yang ditinjau berdasarkan UU Cipta Kerja Sedangkan penelitian yang penyusun lakukan menjadi pembeda mengenai analisis yang ditinjau pada PP No. 35 Tahun 2021 yang secara jelas menjadi aturan pelaksana terhadap regulasi Pokok (Undang-Undang) dalam menerapkan Hak atas uang kompensasi bagi

No .	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir Yang diusulkan
		Kota Padang?		pekerja PKWT.
3.	Analisis sistem pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan target pada PT. Pabrik Gula Djombang Adelia Lifa Milenia, Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya, 2022	1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi finansial yang dilakukan di PT Pabrik Gula Djombang ? 2. Bagaimana analisis pemberian kompensasi meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pabrik Gula Djombang ?	Hasil penelitian dalam karya ini menunjukkan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pabrik Gula Djombang yang selama ini dilakukan, sebagian merasa kurang sesuai. Karena pemberian kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan grade yang tercantum dalam undang-undang PKB (perjanjian kerja bersama)	Penelitian sebelumnya membahas terkait teknis dalam pemenuhan hak uang kompensasi pada pekerja dalam meningkatkan kinerjanya di Perusahaan. Sedangkan penelitian yang penyusun lakukan menjadi pembeda terkait teknis secara hukum yang ditinjau berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur terkait pemenuhan hak atas uang kompensasi Pekerja PKWT saat masa kerjanya telah berakhir.
4.	Penyelesaian Hak Atas Uang Kompensasi Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Melalui	1. Bagaimana Pelaksanaan penyelesaian sengketa terkait uang kompensasi	Penelitian ini membahas terkait pelaksanaan penyelesaian sengketa terkait uang kompensasi bagi pekerja PKWT melalui mediasi di disnaker	Penelitian ini membahas terkait peran mediasi sebagai dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan atas uang kompensasi bagi pekerja PKWT

No .	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir Yang diusulkan
	Mediasi di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya Nandhini Wulandari Nur Safitri, Skripsi, Universitas Trunojoyo Madura, 2025	si bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melalui mediasi di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disnaker) Surabaya? 2. Apakah hak uang kompensasi di Kota Surabaya sudah diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sesuai dengan Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang	Surabaya	Sedangkan penelitian yang penyusun lakukan menjadi pembeda mengenai implementasi regulasi yang mengatur mengenai Hak atas uang kompensasi bagi kasus pekerja PKWT di PT. ST ditinjau pada PP Nomor 35 Tahun 2021

No .	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir Yang diusulkan
		Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?		

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian ini merupakan bagian yang terpenting dari suatu penelitian, dikarenakan metode penelitian ini akan menjadi arah dan petunjuk bagi suatu penelitian yang akan diteliti. Maka berdasarkan uraian diatas metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan *Socio Legal Research*, yang berfokus pada studi kasus. Alasan peneliti mengambil penelitian hukum empiris ini karena untuk menganalisis

penerapan hukum dengan keadaan di lapangan serta implementasi baik individu, kelompok masyarakat maupun lembaga hukum dengan menitikberatkan pada perilaku masyarakat atas berlakunya hukum.⁷ Penelitian ini mengkaji mengenai penerapan atas bentuk perlindungan hukum atas hak uang kompensasi bagi pekerja PKWT ditinjau pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Serta mengkaji terkait upaya hukum dalam penyelesaian kasus tidak terpenuhinya hak atas uang kompensasi bagi pekerja PKWT sesuai pada Undang-Undang Cipta Kerja.

1.6.2 Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan fakta (*fact approach*). Mengutip pendapat Ronny Hanitio S dalam Jurnal D. Ardiansyah, Penelitian hukum empiris dilakukan dengan mengadakan penelitian dilokasi dan berpedoman pada peraturan perundang-undangan serta bahan pustaka lainnya yang bertujuan mencari kaedah, norma atau *das sollen* dan perilaku dalam arti fakta (*das sein*). Yang mana melalui pendekatan ini, akan melihat fakta yang terjadi di lapangan mengenai karakteristik dari sengketa dan juga upaya penyelesaiannya dalam kasus terkait pemenuhan hak atas uang kompensasi dari pekerja PKWT. Sebagaimana dalam hal ini nantinya akan mengkaji mengenai implementasi hukum dan upaya penyelesaian yang berlaku terhadap

⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (NTB: Mataram University Press), 2020.

pemenuhan hak atas uang kompensasi bagi pekerja PKWT yang dalam kasus diatas terjadi pada NV pekerja/karyawan di PT. ST Surabaya.

1.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

a) wawancara (*interview*)

Wawancara dalam penelitian ini menggunakan pedoman pertanyaan dan tanya jawab kepada pihak informan atau narasumber, yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang penulis teliti. Wawancara merupakan kegiatan penting dalam penelitian empiris, karena dalam wawancara peneliti mendapatkan informasi yang akurat dengan berinteraksi dengan narasumber. Wawancara ini dilakukan secara terstruktur (daftar pertanyaan yang disusun sebelumnya). Wawancara secara terstruktur yang ditinjauakan kepada:

- a. NV selaku karyawan PT. ST
- b. Perusahaan (PT. ST) dan
- c. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Dengan demikian data dihimpun dengan cara pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam.

b) Studi Kepustakaan

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang diperoleh dengan menganalisa peraturan perundang-undangan dan membaca literatur yang terkait baik secara langsung dengan cara mengunjungi kepastakaan maupun secara online maupun offline.

Setelah data dan bahan hukum terkumpul, proses selanjutnya adalah melakukan pengeloaan data dengan mengelola data atau bahan hukum sehingga tersusun secara langsung dengan cara runtut dan sistematis. Dalam pengelolaan data ini dilakukan pembanding dengan kegiatan wawancara dan regulasi hukum yang ada dimana setelah dilakukan pembandingan dengan Regulasi yang ada tidak sesuai maka dapat dijadikan bahan untuk analisis selanjutnya dalam daftar kepastakaan ini merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomer 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1.6.4 Data Penelitian

a. Data Primer

Penelitian yuridis empiris ini menggunakan data primer, yakni dengan melakukan wawancara terhadap para informan. Adanya wawancara ini memiliki tujuan untuk mengumpulkan segala informasi yang relevan dengan yang dijadikan objek penelitian, sehingga peneliti bias mendapatkan informasi yang faktual dan terkini berdasarkan perspektif dari para informan yang terlibat dalam kasus tersebut.

b. Data Sekunder

Penelitian ini diperoleh dari hasil telaah kepustakaan atau dari bahan literatur yang berkaitan dengan masalah atau materi dari penelitian. Data sekunder pada penelitian ini bersumber pada bahan hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

c. Data Tersier

Data tersier merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder atau yang disebut dengan sebagai bahan rujukan di bidang hukum. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini meliputi:

1. Kamus Besar Bahasa Indonesia;
2. Kamus Hukum;
3. Jurnal Hukum;
4. Ensiklopedia yang berkaitan.

1.6.5 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian berada di Kota Surabaya, didasarkan pada pertimbangan Relevansi dengan Objek Penelitian, PT.ST merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bahan Kimia yang berlokasi di Surabaya dan memiliki jumlah pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mana adanya perbedaan antara teori dan praktik yang terjadi di PT. ST Surabaya terkait hak atas uang kompensasi dari pekerja PKWT membuat penulis tertarik untuk menggunakan lokasi tersebut untuk diteliti.

1.6.6 Metode Analisa Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan logika deduksi. Analisis deskriptif yakni memberikan gambaran terhadap subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan dan tidak menjustifikan hasil penelitiannya. Adapun logika deduksi adalah cara berfikir yang ditarik kesimpulan yang bersifat khusus⁸. Logika berfikir deduksi ini digunakan untuk mempeloreh kesimpulan dari hal yang bersifat umum ke hal yang bersifat khusus.

Adapun analisa data ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan kaya terhadap suatu fenomena, menggali makna atau alasan di balik perilaku, serta memberikan wawasan yang bisa

⁸ Mukti Fajar & Yulianto Achmad Ronny Hanitijo Soemitro, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010.

diinterpretasikan dengan latar belakang atau konteks tertentu, sehingga nantinya memunculkan suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian ini.