

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan adalah agenda sosial, politik, dan ekonomi yang cukup penting di negara-negara berkembang. Pembangunan bidang ketenagakerjaan sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat suatu negara. Di Indonesia sendiri, jumlah angkatan kerja berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada bulan Agustus 2023 sebanyak 147,71 juta orang naik 3,99 juta orang dibanding Agustus tahun 2022,¹ atau sekitar setengah dari total penduduk Indonesia. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan tujuan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja di Indonesia. Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia, masalah ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan hubungan antar individu dengan individu atau individu dengan badan hukum.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antara orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak

¹<https://www.bps.go.id/id/statistic-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu--jiwa-.html> diakses pada tanggal 8 November 2023 pada pukul 20:19 WIB.

dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.²

Perjanjian Kerja menurut Prof. Imam Supomo, S.H adalah suatu perjanjian dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.³ Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normatif atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana dua pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun tertulis. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat. Syarat sah perjanjian kerja dalam Pasal 1320 KUHPerdara menentukan adanya 4(empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu⁴ Pertama, adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat dirinya; Kedua, kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan; Ketiga, suatu hal tertentu; dan Keempat, suatu sebab (causa) yang halal.

² Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & governance Jurnal*, 2.2 (2019)

³ Lalu Husni. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Grafindo Persada Mataram (2003).

⁴ Subekti, "Kitab Undang-undang Hukum Perdata", Jakarta: Pradnya Paramita (2003)

Pengaturan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum perdata pada Bab VII A tentang perjanjian kerja yang termasuk dalam buku ketiga yang mengatur mengenai perikatan. Diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pengaturan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Undang-Undang tersebut, yang kemudian telah diubah kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengusung konsep *Omnibus Law*. *Omnibus Law* dikenal di Indonesia setelah Joko Widodo menyampaikan dalam pidato kenegaraannya pada saat dilantik menjadi Presiden Republik Indonesia di hadapan Majelis Permusyawaratan Rakyat pada tanggal 20 Oktober 2019.⁵ Hingga yang berlaku saat ini yaitu UU No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang disahkan oleh Presiden Republik Indonesia Ir. H. Joko Widodo di Jakarta pada tanggal 31 Maret 2023. Konsep *Omnibus Law* atau yang biasa dikenal dengan sebutan undang-undang sapu jagat, merupakan suatu konsep baru bagi sistem perundang-undangan di Indonesia. Konsep ini mampu menggantikan beberapa norma dalam hal beberapa undang-undang melebur dalam satu peraturan, konsep ini digunakan untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman, terlalu banyak pengaturan, dan bahkan yang dapat merugikan kepentingan negara.⁶

Di dalam pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketenagakerjaan dibedakan ke dalam dua yaitu Perjanjian Kerja

⁵ Adhi Setyo Prabowo, Andhika Nugraha Triputra, dan Yoyok Junaidi, "*Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia*". Jurnal Pamator, 13.1 (2020)

⁶ Osgar Sahim Matompo dan Wafda Vivid Izziyana, "*Konsep Omnibus Law dan Permasalahn RUU Cipta Kerja*", Rechtstaat Nieuw, 5.1 (2020).

Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu mengatur tentang waktu pekerjaan tersebut atau waktu selesainya pekerjaan tertentu atau disebut dengan pekerja kontrak, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu jangka waktunya tidak ditentukan atau bisa disebut dengan pekerja tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 56 ayat (2) dan pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan perjanjian kerja waktu tertentu dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiun), uang pesangon di saat pemutusan kerja atau PHK.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pengusaha lebih menyukai sistem pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu dibandingkan pekerja tetap.⁷ Di dalam perjanjian kerja pengusaha lebih menyukai sistem kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu daripada sistem

⁷ Astri Wijayanti, "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi", Jakarta: Sinar Grafika, 2014

kerja waktu tidak tertentu , dengan sistem kerja waktu tidak tertentu pengusaha diwajibkan memberikan kesejahteraan-kesejahteraan seperti, tunjangan sosial, istirahat dan cuti maupun kenaikan upah yang berkala. Sebaliknya dengan perjanjian kerja waktu tertentu pengusaha hanya terikat kerja tanpa adanya tunjangan sosial maupun kenaikan upah secara berkala sehingga perjanjian kerja waktu tertentu ini banyak merugikan bagi pekerja/buruh.

Perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia telah diatur sendiri dalam Undang-Undang No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Adanya pengaturan tersebut yang tertuang di dalam Undang-Undang bertujuan melindungi hak dan kewajiban buruh dan pengusaha dan sama sama memperoleh perlindungan hukum yang sama dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Namun nyatanya tidak ada kepastian hak-hak yang diperoleh dari para pekerja, tidak adanya kepastian pekerjaan, kesejahteraan dan perlindungan pekerja yang kurang, dan tidak mendapat kompensasi bila terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Untuk itu didalam hubungan kerja perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesejahteraan pekerja/buruh. Dan kewajiban pekerja/buruh atas terpenuhinya hak-hak-Nya maka buruh berkewajiban memberikan kontribusi yang maksimal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang di lakukan.

Pada masa sekarang banyak para pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui akan hak dan kewajibannya dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak mengetahui hak-haknya dilanggar oleh perusahaan. Adapun pekerja

mengetahui hak – haknya dilanggar oleh perusahaan akan tetapi akibat beberapa factor seperti ekonomi yang membuat pekerja tetap bertahan meskipun haknya dilanggar oleh perusahaan.

Jumlah Angkatan kerja di Indonesia yang dikategorikan sebagai Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Februari 2020 tercatat sebanyak 17.839.458 orang , di Jawa Barat sendiri jumlah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berjumlah 2.057 orang.⁸

Di Kabupaten Bandung, Jawa Barat banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan Pekerjaanya kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabaputen Bandung. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung jumlah Perkerja dengan Waktu Tertentu yang terdaftar sebanyak :⁹

Tabel 1. Jumlah pekerja waktu tertentu di Kabupaten Bandung

Tahun	Jumlah
2019	111
2020	86
2021	128

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung

Dalam kenyataanya banyak perusahaan yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini. Belum lagi

⁸ <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data>, diakses pada tanggal 6 Maret 2023 pada pukul 9.18 WIB.

⁹ Berdasarkan wawancara dan pengambilan data di Disnaker Kabupaten Bandung, Pada Tanggal 24 Februari 2023.

Tindakan perusahaan yang kurang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja mengenai hak-haknya. Dan masih banyak pula para pekerja yang tidak mengetahui kewajibannya atas hak hak yang sudah dipenuhi oleh pengusaha/perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dalam penulisan ini penulis tertarik untuk membahas dan meneliti di salah satu perusahaan PT. MAS57 di kabupaten Bandung Jawa Barat mengenai apakah pelaksanaan perlindungan hukum pekerja dengan waktu tertentu sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bagaimanakan perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti menuangkan penelitiannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dihubungkan dengan UU No.6 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja Di PT MAS 57 Kabupaten Bandung”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Mitra Abadi Setia 57 Kabupaten Bandung ?
2. Bagaimana penerapan Undang-Undang No.6 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja terkait Perlindungan Hukum Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Mitra Abadi Setia 57 Kabupaten Bandung?.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Perjanjian Kerja terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Mas57.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di PT MAS 57.

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis
Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat berguna memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan yakni Ilmu Hukum pada umumnya, serta menambah referensi keilmuan di bidang hukum perdata.
- b. Manfaat Praktis
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan sumbangan data informasi mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Bandung.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang berkaitan dengan istilah yang akan diteliti.¹⁰

1. Teori Perjanjian

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, (Jakarta: UI Press, 2010), h.132

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, menjelaskan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Beberapa ahli hukum pun memberikan definisinya, antara lain adalah :¹¹

- 1) Menurut K.R.M.T Tirtodiningrat, S.H yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat diantara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang diperkenankan oleh undang-undang.
- 2) Menurut Prof. R. Subekti, SH. Berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.
- 3) Menurut Prof. R Wirjono Projodikoro, SH menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.
- 4) Menurut M. Yahya Harahap, SH berpendapat bahwa perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.

¹¹ Mgs Edy Putra Tje'Aman 1989, *Kredit Perbankan Suatu Tinjauan Yuridis*, Liberty Yogyakarta, 2018

a. Syarat sah Perjanjian

Suatu perjanjian dikatakan sah adalah apabila telah memenuhi syarat-syarat yang diatur oleh undang-undang Perjanjian tersebut dikatakan sah dan mendapat akibat hukum (legally concluded contract).¹²

Syarat-syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdta menentukan adanya 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian yakni :

1) Adanya Kata Sepakat

Didalam perjanjian kata sepakat pada dasarnya adalah pertemuan atau persesuaian kehendak antara para pihak didalam perjanjian. Seseorang memberikan kesepakatan atau persetujuannya jika ia memang menghendaki apa yang disepakati .

Kesepakatan ini terjadi jika kedua belah pihak menerima persetujuannya, kesepakatan dimana pihak satu menawarkan sebuah kesepakatan dan satu pihak lain menerima tawaran kesepakatan tersebut. Adapun suatu perjanjian dikatakan cacat hukum atau dianggap tidak ada yaitu Pertama, sebuah paksaan. Setiap tindakan yang tidak adil atau ancaman yang menghalangi kebebasan kehendak termasuk kedalam tindakan pemaksaan. Kedua penipuan. Menurut pasal 1328 KuhPerdata dengan tegas menyatakan bahwa penipuan merupakan alasan pembatalan perjanjian. Dalam hal ada penipuan pihak yang ditipu memang memberikan pernyataan yang

¹² Abdulkadir Muhammad, *Hukum perdata Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), h. 225.

sesuai dengan kehendaknya, tetapi kehendaknya itu karena adanya daya tipu sengaja diarahkan kesesuatu yang bertentangan dengan kehendaknya sendiri. Ketiga, kesesatan atau kekeliruan. Dalam hal ini, salah satu pihak atau beberapa pihak memiliki persepsi yang salah terhadap objek atau subjek yang terdapat dalam perjanjian. Keempat, penyalahgunaan keadaan. Penyalahgunaan terjadi jika seseorang dalam suatu perjanjian dipengaruhi oleh suatu hal yang menghalanginya untuk melakukan penilaian yang bebas dari pihak lainnya, sehingga ia tidak dapat mengambil putusan yang independent.

2) Kecakapan untuk Mengadakan Perikatan

Seseorang dikatakan cakap jika sudah dewasa, dewasa menurut pasal 330 KUHPerdara cakap jika umur mencapai 21 tahun, atau umur 21 tahun kurang tetapi telah menikah. Seseorang yang telah dewasa maka cakap untuk melakukan sebuah perjanjian.

3) Suatu Hal Tertentu

Pasal 1333 KUHPerdara menentukan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu benda yang paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Suatu perjanjian harus memiliki objek tertentu. Suatu perjanjian haruslah mengenai suatu hal tertentu, berarti bahwa apa yang diperjanjikan, yakni hak dan kewajiban kedua belah pihak.

4) Kausa Hukum yang Halal

Kata kausa mengacu kepada isi dan tujuan perjanjian itu sendiri. Misalnya dalam jual beli, isi dan tujuan atau kausanya adalah pihak yang satu menghendaki hak milik suatu barang, sedangkan pihak lainnya menghendaki uang.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Sajipto Rahardjo yaitu dimana hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara menempatkan satu kekuasaan yang dilakukan secara terukur (tertentu dan dalamnya) untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.¹³

Prinsip perlindungan hukum dari Tindakan pemerintah bermula dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia karena menurut sejarah, konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia lahir untuk membatasi dan menjalankan kewajiban sosial dan pemerintah. Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Dengan menggunakan konsepsi Pancasila, maka prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.¹⁴

Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003.

¹³ Satijpto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citara Aditya Bakti, 1991),h.53.

¹⁴ Muhammad Wildan, *perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*". *Jurnal Hukum Khaira Ummaj*, Vol 12, No.4, (Desember 2017),h. 836.

Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha¹⁵

Menurut Imam Soepomo pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi beberapa bidang perburuhan, diantaranya yaitu:

- a. Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja;
- b. Bidang hubungan kerja
- c. Bidang Kesehatan kerja
- d. Bidang keselamatan kerja
- e. Bidang jaminan sosial buruh.

Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja, adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalankan hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan.

Bidang hubungan kerja, yaitu masa dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.

Bidang kesehatan kerja, adalah selama menjalankan hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapatkan

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika 2017), h.8.

jaminan atas keselamatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relative lama.

Bidang keselamatan kerja, adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relative singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini Negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.

Bidang jaminan sosial buruh telah diundangkan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹⁶ Setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang berintegrasi dengan system dan manajemen perusahaan. System manajemen perusahaan secara keseluruhann yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kesehatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Dalam UU Cipta Kerja dijelaskan mengenai hak pekerja dimana mewajibkan pengusaha memberikan kompensasi kepada karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam pasal 61A UU

¹⁶ Hardijan Rusli, *HUKUM KETENAGAKERJAAN : Berdasarkan UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, 2004. h.8

Cipta Kerja sedangkan, didalam UU ketenagakerjaan tidak mengatur hal tersebut, yang berbunyi:¹⁷

1. Dalam hal berakhirnya pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat(1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah

Dalam Pasal 5 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi.

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian dalam setiap penelitian yaitu menguraikan tentang tata cara bagaimana suatu penelitian hukum itu dilakukan¹⁸. Agar mempermudah dalam mengarahkan metode penelitian yang digunakan dalam

¹⁷ Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

¹⁸ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktik*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996).hlm

penyusunan skripsi ini, maka penulis menyajikan beberapa hal yang terkait yaitu :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebuah jenis penelitian yang lebih menekankan Analisa atau deskriptif dimana landasan teori dimanfaatkan oleh peneliti sebagai pemandu, agar proses penelitian sesuai dengan fakta yang ditemui dilapangan Ketika melakukan penelitian.

2. Pendekatan

Jenis pendekatan yang dipergunakan yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan dimana peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian.

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh secara langsung dari tempat penelitian yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber Data Sekunder dalam penelitian ini berupa literatur-literatur yang berkaitan dengan KUH Perdata, UU Ketenagakerjaan, UU No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, buku, Internet, wawancara kepada pihak yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sumber utama dari penelitian ini adalah studi lapangan. Studi lapangan merupakan sebuah metode kualitatif dari pengumpulan data yang bertujuan mengamati dan memahami secara langsung pada objek penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa cara pengumpulan data yaitu:

a. Observasi langsung

Dalam metode ini data dikumpulkan melalui metode observasi objek penelitian secara langsung yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada subjek penelitian. Wawancara berupa informasi dan percakapan dengan tujuan memberikan banyak data kepada peneliti.

c. Studi lapangan

Pengamatan secara langsung di lokasi atau tempat peneliti melakukan penelitiannya dilandasi dengan pengalaman dan pengetahuan untuk menggali data, serta melakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh guna memecahkan masalah, yang dituangkan dalam bentuk laporan.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif merupakan tata cara

penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh informan secara tertulis atau lisan, dan perilaku nyata.¹⁹ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan dengan mempelajari, melihat, dan memahami kenyataan dan praktik dilapangan melalui observasi dan wawancara.



¹⁹ Setiono, *Pemahaman terhadap Metode Penelitian Hukum*, (Surakarta: Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana UNS, 2002). H. 32.