

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Masalah Ketenagakerjaan adalah agenda sosial, politik dan ekonomi yang cukup penting di negara-negara modern. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antar perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dan yang lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.<sup>1</sup>

Namun setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, banyak pekerja yang menolak undang-undang tersebut dengan alasan bahwa undang-undang tersebut memuat peraturan-peraturan yang dinilai

---

<sup>1</sup> Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Hukum Ketenagakerjaan Nasional', *Administrative Law & Governance journal*, 326-36, (15 okt 2022), URL : <https://doi.org/https://doi.org/0.14710/alj.v2i2.326-336>.

merugikan pekerja. Menurut Pemerintah pembentukan UU Cipta Kerja ini merupakan suatu urgensi dalam menangani dampak dari Pandemi Covid-19. Dalam Materi Komunikasi UU Cipta Kerja yang dilansir dalam laman *menlhk.go.id*, urgensi ini bertujuan untuk mendorong penciptaan lapangan kerja, memudahkan pembukaan usaha baru, mendukung upaya pemerintah dalam pemberantasan korupsi.<sup>2</sup> UU Cipta Kerja diharapkan menjadi bagian dari upaya pemulihan ekonomi nasional, khususnya dalam mendorong terciptanya transformasi ekonomi, sehingga mampu menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat.

Dalam hal ini pembentukan UU Cipta Kerja ini tentu terdapat persamaan dan perbedaan antara hal-hal yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, salah satunya mengenai jangka waktu untuk dapat dilakukannya perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam ruang lingkup hubungan industrial terdapat 2 (dua) perbedaan pengertian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT). Kedua hal ini berbeda dalam hal pengertian, ruang lingkup, serta hak-hak yang diperolehnya. PKWT merupakan suatu ikatan pekerjaan yang dilakukan pengusaha bersama tenaga kerja yang jangka waktu masa kerjanya telah ditentukan. Sedangkan PKWTT atau tenaga kerja kontrak yakni suatu perjanjian kerja yang tidak ditentukan jangka waktunya. Dalam kehidupan sehari-hari, PKWT lebih dikenal dengan istilah tenaga kerja kontrak. Dapat diketahui bahwa perbedaan diantaranya adalah terletak pada masa kerja.

---

<sup>2</sup> Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, *Materi Komunikasi Undang-Undang Cipta Kerja*, <https://www.menlhk.go.id/uploads/site/post/1602301463.pdf>, diakses tanggal 28 November 2022 pukul 22.55 WIB

jangka waktunya dimana PKWT jangka waktunya telah ditentukan, sedangkan PKWTT tidak ditentukan oleh waktu (selamanya).

Pada awalnya, ketentuan jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 54 ayat 4 UU Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan tersebut menjelaskan bahwa aturan masa kerja seorang tenaga kerja kontrak harus dilakukan dalam waktu 2 tahun serta perpanjangan kontrak yaitu 1 (satu) kali selama 1 (satu) tahun atau jika diakumulasikan totalnya yaitu selama 3 tahun. Seorang tenaga kerja dengan status kontrak secara hukum akan berubah jenis statusnya menjadi pekerja tetap apabila seorang tenaga kerja tersebut telah menempuh batas waktu ketentuannya sesuai dengan peraturan yang dimaksud.

Ketentuan mengenai jangka waktu PKWT ini diubah dalam UU Cipta Kerja beserta aturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja. Dalam aturan terbaru, ketentuan jangka waktu PKWT menjadi lebih lama. Dengan adanya perubahan ketentuan ini akan memberikan kerugian bagi pekerja kontrak karena semakin memperkecil peluang mereka untuk diangkat menjadi pekerja tetap dan jaminan untuk mendapat pekerjaan yang secara menetap menjadi lemah atau tidak terjamin sebab tidak adanya aturan mengenai batasan pengusaha untuk melakukan perpanjangan kontrak beserta dengan lama durasinya kepada pekerja.

Sebagaimana protes yang disuarakan oleh massa buruh dari berbagai konfederasi dan serikat pekerja pada tanggal 1 Mei 2021. Seperti artikel yang dilansir dalam *Kompas.com* ada 5 (lima) poin di dalam UU Cipta kerja yang dinilai

merugikan pekerja, salah satunya mengenai sistem kerja kontrak. Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 59 pada UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan bahwa pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama. Penggunaan frasa “tidak terlalu lama” mengubah ketentuan soal batas waktu pekerjaan yang menjadi kriteria PKWT sehingga menyebabkan ketidakpastian dalam jangka waktu kerja PKWT.<sup>3</sup>

Pengaturan jangka waktu PKWT dalam UU Cipta Kerja menyebabkan perlakuan tidak adil bagi pekerja karena menutup peluang bagi PKWT untuk menjadi pekerja tetap dan memungkinkan pengusaha bersikap sewenang-wenang kepada pekerja. UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan PKWT pada UU Ketenagakerjaan terhadap jaminan hak-hak pekerja yang sebelumnya telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Terdapatnya perbedaan pengaturan hak-hak dan status pekerja di UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja tentunya memiliki perbedaan penerapan dalam pelaksanaan dan akibat hukumnya terhadap pekerja dan masyarakat pada umumnya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PERBANDINGAN STATUS PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2021 TENTANG CIPTA KERJA”**.

---

<sup>3</sup> Trisna Maharani, 5 Poin UU Cipta Kerja Yang Dinilai Rugikan Buruh, <https://nasional.kompas.com/read/2021/05/01/11505841/5-poin-uu-cipta-kerja-yang-dinilai-rugikan-buruh>, diakses tanggal 28 November 2022 pukul 23.29 WIB

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah: **“Bagaimana Perbandingan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Status Pekerja?”**

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka beberapa tujuan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis hak pekerja PKWT menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan tentang perlindungan hukum bagi pekerja PKWT sesuai dengan aturan UU Cipta Kerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini akan memberikan manfaat, baik manfaat yang dilihat dari lingkup teoritis maupun manfaat yang dilihat dari lingkup praktis.

### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberkan tambahan informasi dan ilmu pengetahuan bagi penulis dan pembaca penelitian mengenai perbandingan hak status kerja bagi pekerja PKWT. Serta penelitian ini juga dapat berguna sebagai bahan pengembangan kajian hukum mengenai perbandingan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja khususnya yang berkaitan dengan hak dan status pekerja dalam

dunia ketenagakerjaan dan juga diharapkan berguna atau menambah referensi bagi peneliti lain yang mungkin memiliki subjek penelitian yang sama.

## **2. Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pekerja maupun pengusaha khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Penelitian ini juga diharapkan berguna untuk menambah wawasan dengan memberikan penjelasan bagi pembaca terutama dibidang hukum, baik para mahasiswa fakultas hukum maupun masyarakat tentang hak status bagi pekerja menurut peraturan perundang-undangan serta penerapannya terhadap penyelesaian masalah yang timbul berkaitan dengan pihak pekerja.

## **E. Kerangka Pemikiran**

### **1. Tinjauan Pustaka**

Beberapa ahli menerangkan apa yang dimaksud dengan perjanjian kerja. Beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:

- a. Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak kedua yakni majikan/perusahaan mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta: 1983. hlm. 53

- b. Menurut Wiwoho Soedjono S.H, perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.<sup>5</sup>
- c. Menurut Abdul Kadir Muhammad, perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>6</sup>

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut Salim, perjanjian kerja atau kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan ataupun tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>7</sup>

Setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja yang baru sajadisahkan ada beberapa perubahan dari Undang-undang terdahulu yaitu Undang- Undang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Sedangkan dalam

---

<sup>5</sup> Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: 2008, hlm. 9

<sup>6</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung: 2000, hlm. 225.

<sup>7</sup> Salim Hs, *Hukum Kontrak Teori*, Sinar Grafika, Jakarta: 2004, hlm. 4.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 14 mengatur mengenai “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Adapun perbandingan yang dilakukan dalam penelitian ini mencari dan mensinyalir perbedaan-perbedaan serta persamaan-persamaan antara undang-undang yang berlaku dahulu dengan undang-undang yang telah berlaku saat ini, dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sebagian besar kita ketahui bahwa sejak diundangkan Undang-undang ini masih kontroversi di kalangan dunia kerja terutama pada klaster ketenagakerjaan. Disini akan melihat perbedaan yang akan dipaparkan antara Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dengan Undang-Undang terbaru.

Peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, pekerjaan dan pemberi kerja telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Hingga dapat mengetahui hak-hak dasar seorang pekerja kontrak atau PKWT, kemungkinan terjadinya konflik antara pekerja dan pemberi kerja tidak dapat dihindari, seperti hak untuk mendapatkan status bagi pekerja kontrak. Pekerja Kontrak atau PKWT adalah Pekerja yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Menurut Payaman Simanjuntak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah “perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, dengan ketentuan seluruh masa

perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya". Indikasi permasalahan yang terjadi antara pihak-pihak yang melakukan hubungan kerja ini biasanya menyangkut seperti perbedaan status, masalah ini mengakibatkan gesekan dalam hubungan kerja antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Dan terdapat di dalam konsep keadilan, maka kaum lemah harus mendapatkan jaminan keadilan yang seimbang dalam hubungan kerja dengan pihak pengusaha.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun pekerja. Dalam hal hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja harus ada landasan keadilan karena keadilan dapat dilihat sebagai keutamaan bagaimana pengusaha dapat memenuhi hak pekerjanya.

## **2. Kerangka Konsep**

Dalam konsideran menimbang UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan pembentukan UU Cipta Kerja dimaksudkan sebagai upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah,

peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif.

Berdasarkan pasal 1 angka 1, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pada pasal 1 angka 2 dijelaskan pula bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 diartikan sebagai:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Melalui Pasal 56 Perjanjian kerja dibuat untuk waktu

Tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dalam pasal 59 UU Ketenagakerjaan mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja itu dapat melakukan perjanjian kerja selama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali dalam jangka waktu 1 tahun, jika melakukan perjanjian baru dapat dilakukan maksimal 2 tahun. Jika perusahaan melakukan perpanjangan perjanjian kerja pekerja otomatis menjadi Pekerja Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/karyawan tetap. Namun UU Cipta Kerja menghapus pasal 59 yang mengatur tentang syarat pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Dengan penghapusan pasal ini, maka tidak ada batasan aturan seseorang pekerja bisa dikontrak, akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian (research) berate mencari kembali. Penelitian pada dasarnya merupakan “suatu upaya pencarian”. Pencarian yang dimaksud adalah mencari pengetahuan yang benar, yang dapat dipakai untuk menjawab pertanyaan dari ketidaktahuan tertentu atau memecahkan permasalahan tertentu. Metode penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.<sup>8</sup> Oleh karena itu sebelum penulis melakukan penelitian

---

<sup>8</sup>Khudzaifah Dimiyatidan Kelik Wardiono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum UMS, Surakarta, hlm. 1.

Menentukan kembali mengenai metode yang hendak dipakai. Ada pun metode yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat kepustakaan (*library research*) deskriptif analisis, yaitu mengungkap isi suatu Perundang-Undangan yang telah dipaparkan secara sistematis<sup>9</sup>. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam buku, majalah hukum, artikel hukum, dan dokumen-dokumen lainnya<sup>10</sup>. Dalam penulisan penelitian ini menggunakan adalah normatif. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian normative atau penelitian hukum kepustakaan.<sup>11</sup>

### **2. Jenis Pendekatan**

Penelitian dengan jenis Normatif pada hakikatnya menunjukkan pada suatu ketentuan, pendekatan penelitian dilakukan sebagai dasar mengawali sudut pandang kerangka berfikir peneliti untuk melakukan analisis agar penelitian mendapatkan informasi dari aspek untuk menemukan isu yang akan dicari jawabannya, ada pun pendekatan dalam penelitian ini yaitu: Pendekatan Perbandingan (*Comparatif Approach*), pendekatan perbandingan dilakukan dengan membandingkan peraturan perundang-undangan yang ada

---

<sup>9</sup>Noeng Muhajir, 1998, *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi III, Rake Samasin, Yogyakarta, h. 159.

<sup>10</sup>Mardalis, 1998, *Metode Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 28.

<sup>11</sup>Mahmudji Sridan Soejono Soekanto, 2003, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 14.

misalnya dengan membandingkan hak pekerja PKWT menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap status kerja pekerja, yang mana nantinya perbedaan yang didapat dari Undang-Undang yang dibandingkan mendapatkan jawaban mengenai status pekerja PKWT.

### **3. Sumber Bahan Hukum**

Sumber data yang digunakan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini, terdiri dari:

#### **a. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum yang mempunyai kekuatan daya mengikat, yaitu:

1. Norma atau kaedah dasar, yaitu Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945
2. Peraturan Dasar:
  - a) Batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945
  - b) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
3. Peraturan Perundang-undangan:
  - a) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
  - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja
  - d) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan beserta perubahannya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer seperti:

1. Buku-buku yang berkaitan dengan judul dan permasalahan yang akan dikaji dalam penulisan skripsi ini.
2. Hasil penelitian dan karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
3. Makalah-makalah seminar terkait dengan penulisan skripsi ini.
4. Jurnal hukum dan literatur yang terkait dengan penulisan skripsi.

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan yang berkaitan dengan penelitian ini terdiri dari:

1. Kamus Hukum
2. Kamus Bahasa Indonesia
3. Kamus Bahasa Inggris
4. Ensiklopedia terkait

**4. Teknik Analisis Data**

Untuk melakukan analisis data yang telah di peroleh penulis menggunakan teknik deskripsi pada penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk memaparkan,menjelaskan, menganalisis dan membandingkan status pekerja pada Undang- Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, mulai dari hak status pekerja PKWT hingga perlindungan hukumbagi pekerja PKWT. Sehingga penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan teknik deskripsi.

Penulis disini bertindak sebagai pengamat, penulis hanya membuat kategori yang akan dibahas, mengamati gejala pada objek penelitian dan mencatat. Penulis tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi<sup>12</sup>. Artinya data yang diperoleh akan dikumpulkan dan diwujudkan secara langsung dalam bentuk deskripsi apa adanya berupa kata-kata tertulis dari Undang- Undang yang akan diteliti.

---

<sup>12</sup>Sukardi, 2009, *Metologi Penelitian Kopetensidan Praktiknya*, Bumi Aksara, Jakarta, h. 157.