BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan bagi pekerja dengan landasan yang kuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan." Ketentuan konstitusional ini menunjukkan bahwa negara berkewajiban untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk pekerja kontrak, untuk menerima perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perjanjian kerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pada dibagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, musiman, atau diperkirakan selesai dalam periode tertentu, sehingga harus dibuat secara tertulis dan memenuhi syarat formal sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sementara itu, PKWTT adalah perjanjian kerja yang bersifat tetap tanpa pembatasan jangka waktu dan digunakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus, memberikan kepastian hubungan kerja jangka panjang serta perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja.

Dalam praktik hubungan kerja, pekerja PKWT memiliki pengaturan hak yang berbeda dengan pekerja PKWTT, khususnya mengenai hak yang timbul

setelah berakhirnya perjanjian kerja. Perbedaan tersebut menjadikan pelaksanaan pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT sebagai salah satu aspek yang memerlukan perhatian dalam perlindungan ketenagakerjaan. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya kompensasi setelah berakhirnya perjanjian kerja. Pekerja PKWT umumnya tidak menerima hak-hak seperti pesangon, bonus masa kerja, atau kompensasi hak-hak yang diberikan kepada pekerja tetap. Situasi ini mencerminkan kesenjangan dalam perlindungan hukum dan kesejahteraan antara pekerja kontrak dan pekerja tetap, meskipun keduanya berkontribusi secara sama terhadap produktivitas perusahaan.

Pemerintah dalam hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan dan memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan. Pelaksanaan fungsi pemerintah dalam hubungan industrial tersebut tergantung atas teori hubungan industrial yang dianut oleh pemerintah. Pelaksanaan fungsi pemerintah dalam hubungan industrial pada era orde baru berbeda dengan era reformasi. Fungsi pemerintah dalam hubungan industrial di atas menunjukkan betapa dominannya peran pemerintah dan sistem hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pemerintah menetapkan berbagai kebijakan dalam bentuk berbagai peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan[1]. Sebagai bagian dari upaya untuk memperkuat

[1] Hari Supriyanto, 2013, Kesejahteraan dalam Hubungan Industrial di Indonesia, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 238

perlindungan bagi pekerja kontrak, pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, musiman, atau dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, serta harus dibuat secara tertulis. Kemunculan *omnibus law* melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memuat berbagai perubahan terhadap sejumlah ketentuan dalam regulasi sebelumnya. Putusan Mahkamah Konstitusi kemudian menyatakan undang-undang tersebut sebagai inkonstitusional bersyarat. Sebagai tindak lanjut dari putusan tersebut, pemerintah menerbitkan regulasi baru berupa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang dalam Pasal 15 hingga 17 secara khusus mengatur kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang masa kerja kontrak kerja tetap mereka berakhir. Peraturan ini diterbitkan sebagai tanggapan terhadap praktik ketenagakerjaan sebelumnya, di mana pekerja PKWT tidak menerima kompensasi apa pun saat hubungan kerja berakhir, berbeda dengan pekerja tetap yang menerima pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi hak.

Pengaturan uang kompensasi bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 pada dasarnya dimaksudkan untuk mengisi kekosongan perlindungan pascakerja

yang sebelumnya tidak dimiliki oleh pekerja kontrak. Namun, ketentuan tersebut belum memberikan kepastian hukum yang memadai karena masih terdapat ketidakjelasan mengenai sumber pendanaan kompensasi, perbedaan interpretasi terhadap komponen upah sebagai dasar perhitungan, serta lemahnya implementasi di perusahaan alih daya[2]. Adanya pengenalan ketentuan kompensasi dalam Peraturan Pemerintah 35/2021, pemerintah berupaya mengurangi ketidaksetaraan perlindungan antara pekerja PKWT dan pekerja PKWTT serta memastikan keamanan ekonomi minimal bagi pekerja kontrak sesuai dengan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam hubungan kerja.

Sebagai langkah untuk memastikan perlindungan yang efektif bagi pekerja yang terikat kontrak kerja dengan kontrak kerja berjangka waktu (PKWT), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga menetapkan ketentuan mengenai pemantauan kepatuhan dan penegakan hukum. Pasal 60 menekankan bahwa pemantauan pelaksanaan peraturan ini menjadi tanggung jawab pemerintah melalui lembaga yang berwenang dalam urusan ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan peran aktif pemerintah dalam memantau pelaksanaan hak-hak pekerja, termasuk hak atas kompensasi. Sementara itu, Pasal 61 mengatur tentang penerapan sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana diatur dalam peraturan ini. Ketentuan ini berfungsi sebagai alat penting untuk memastikan

[2] Ani Suryani Hamzah, Lalu Husni, dan RR. Cahyowati, 2025, "Analisis Kebijakan Pembayaran Uang Kompensasi Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)", *Jurnal Jatiswara*, Vol. 40, No. 3, November 2025, Fakultas Hukum Universitas Mataram, hlm. 372–381.

kepatuhan dan memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan perlindungan bagi pekerja kontrak.

Meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah mengatur secara tegas kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT beserta mekanisme pengawasan dan sanksi administratif bagi pengusaha yang melanggar, dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban tersebut. Salah satu contohnya adalah dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh PT Caltest Engineers di Batam, di mana mantan pekerja PKWT melaporkan perusahaan ke UPT Pengawasan Ketenagakerjaan karena tidak memperoleh uang kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak kerja[3]. Perusahaan bahkan tetap berpedoman pada kebijakan internal yang dibuat sebelum berlakunya PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar untuk tidak memberikan kompensasi, sehingga menimbulkan dugaan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peranan pengawasan ketenagakerjaan sangat penting dalam pelaksanaan hubungan kerja. Peranan itu dilakukan dengan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan dengan memberikan penyuluhan, melakukan pengusutan, serta mencari masukan tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Pengawasan bukanlah alat perlindungan bagi pekerja, melainkan lebih merupakan suatu usaha untuk menjamin

[3] Rengga Yuliandra, 2024, PT Caltest Engineers Diduga Langgar Aturan Kompensasi, Mantan Karyawan Tuntut Keadilan, https://metropolis.batampos.co.id/pt-caltest-engineers-diduga-langgar-aturan-kompensasi-mantan-karyawan-tuntut-keadilan/, diakses 4 Juni 2026.

pelaksanaan peraturan perlindungan dapat berjalan sebagaimana mestinya[4]. Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut sebagai hak. Dengan demikian, tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat itu bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang[5]. Dalam hal ini hak seorang pekerja PKWT adalah uang kompensasi, yang dimana juga telah diatur dalam Peratururan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 Pasal 9B Ayat 3 huruf a yang berbunyi "Pengawas Ketenagakerjaan harus memerintahkan Pengusaha/Pengurus untuk; a. memastikan dipenuhinya hak pekerja"[6].

Peranan Pengawas Ketenagakerjan sangat mempunyai arti penting untuk pelaksanaan pemberian uang kompensasi kepada pekerja agar tujuan adanya hukum dapat terwujud. Gustave Radbruch dengan *Idees 'des Recht*-nya mengajarkan bahwa hukum bertujuan untuk mencapai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Namun, ketiga ide dasar hukum tersebut tidak mungkin tercapai sekaligus dalam satu kasus konkrit.

[4] Teguh Prasetyo, 2021, Pengantar Hukum Indonesia, Rajawali Pers, Depok, hlm. 238.
[5] Satjipto Rahardjo, 2014, Ilmu Hukum, Cetakan ke-8, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 53–54.
[6] Pasal 9B Ayat 3 huruf a Permenaker No 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Ketidakmungkinan itu menyebabkan perlunya ditentukan skala prioritas, dimana keadilan senantiasa berada pada skala prioritas utama[7].

Ada hasil penelitian bahwa pemberian uang kompensasi terhadap pekerja/ buruh apabila pengguna/ *user* sepakat untuk membayarkan uang kompensasi yang disepakati dalam penawaran pemborongan pekerjaan, kenyataannya pengguna jasa/ *user* tidak menghendaki adanya komponen kompensasi, langkah PT.X akan menawarkan bagi pekerja untuk bersedia tidak menerima uang kompensasi melalui surat pernyataan yang mereka buat, didalam perjanjian kontrak PKWT-nya tidak disebutkan bahwa komponen pemberian kompensasi tidak diberikan, Sejauh ini walaupun kontrak kerja tidak dimasukan sesuai ketentuan UU dan bila pekerja melakukan gugatan ke pengadilan, pada saat di persidangan hakim selalu memenangkan pihak pengusaha. Jika ada perusahaan alih daya yang melanggar ketentuan PKWT, tidak adanya teguran-teguran dari dinas setempat sesuai sanksi dalam UU"[8].

Di Yogyakarta, beberapa perusahaan penyedia jasa menyusun perjanjian kerja mereka menggunakan kontrak kerja berjangka waktu (PKWT), yang erat kaitannya dengan hasil proses pengadaan atau tender. Kelanjutan proyek layanan perusahaan-perusahaan ini seringkali bergantung pada apakah mereka berhasil memenangkan tender tersebut. Oleh karena itu, mereka

[7] Rachmad Baro, 2005, Teori Hukum, Lephaer Unkhair dengan Intan Cendikia, Yogyakarta, hlm. 127.
[8] Maryono dan Markoni, 2023, "Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja", Jurnal Hukum Indonesia, Vol. 1, No. 2, Januari 2023, Riviera Publishing, hlm. 73–82.

mempekerjakan pekerja mereka dengan kontrak berjangka waktu yang sesuai dengan durasi dan kepastian kontrak yang diberikan.

B.Rumusan Masalah

Bagaimanakan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pemberian uang kompensasi bagi pekerja yang perjanjian kerja waktu tertentunya berakhir di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakata?

C.Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pemberian uang kompensasi bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu yang perjanian kerjanya berakhir di Provinsi DIY

D. Manfaat penelitian:

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Temuan penelitian ini dapat memperkaya studi tentang implementasi hukum dan peraturan ketenagakerjaan, termasuk efektivitas ketentuan kompensasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi landasan konseptual untuk penelitian lebih lanjut yang mendalami isu-isu hubungan kerja kontrak dan dinamika perlindungan pekerja di sektor industri yang bergantung pada tender atau proyek.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi pekerja, terutama bagi mereka yang memiliki kontrak kerja tetap (PKWT), dengan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hak-hak mereka terkait kompensasi saat kontrak kerja berakhir, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengetahuan ini dapat membantu pekerja dalam mencari perlindungan hukum, mengurangi potensi pelanggaran hak, serta meningkatkan kepastian dan rasa aman saat bekerja dalam sistem kerja kontrak.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, khususnya terkait kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja dengan kontrak kerja tetap (PKWT). Pemahaman yang tepat terhadap ketentuan-ketentuan ini tidak hanya meminimalkan risiko sanksi administratif tetapi juga meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan, menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan memperkuat reputasi perusahaan sebagai entitas yang patuh hukum dan berfokus pada kesejahteraan pekerja.

E.Keaslian Penelitian

Dengan ini penulis menyatakan bahwa penulisan skripsi dengan judul Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemberian Uang Kompensasi Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Provinsi Daerah Istimewa

Yogyakarta merupakan hasil dari karya asli penulis dan bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari:

1. Fenanda Fasya, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Tahun 2025 dengan judul Pemenuhan Hak Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha Sebelum Jangka Waktu Berakhir[9]

   Rumusan masalah yang disusun:

   Bagaimana pemenuhan hak pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha sebelum jangka waktunya berakhir menurut hukum yang berlaku?

   Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pekerja PKWT yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian berakhir berhak memperoleh ganti rugi dari pengusaha sebesar sisa upah sampai berakhirnya masa kontrak kerja. Selain itu, pekerja juga dapat memperoleh hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksananya.

   Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan disusun terletak pada fokus pembahasan dan objek penelitian. Penelitian terdahulu menitikberatkan pada pemenuhan hak pekerja PKWT yang mengalami PHK

[9] Fenanda Fasya, 2025, Pemenuhan Hak Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha Sebelum Jangka Waktu Berakhir, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

sebelum masa kontrak berakhir, khususnya mengenai kewajiban pengusaha memberikan ganti rugi berdasarkan sisa masa kerja.Sedangkan penelitian yang akan saya susun lebih menitikberatkan pada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKWT

2. Agung Syaputra, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru, Tahun 2021 dengan judul Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.[10]

   Rumusan masalah yang disusun:

   a. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerjaa?
   b. Apakah yang menjadi kendala tidak terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

   Hasil Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, terdapat ketentuan masa percobaan bagi pekerja kontrak yang seharusnya tidak diperbolehkan dalam PKWT. Selain itu, ditemukan pula permasalahan terkait pemberian upah

[10] Agung Syaputra, 2021, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

kepada pekerja yang tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan disusun terletak pada pelaksanaan PKWT dalam suatu perusahaan tertentu, yaitu PT. Berkah Usaha Sharia di Pekanbaru, serta meneliti kesesuaian pelaksanaannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kendala yang dihadapi dalam penerapannya.Sedangkan penelitian yang akan saya susun lebih berfokus pada aspek pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKWT serta bagaimana pelaksanaan pengawasan tersebut

3. Amelia Putri Permata Sari, Universitas Dharma Andalas, Tahun 2025 dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi Setelah Berakhirnya Kontrak[11].

   Rumusan masalah yang disusun:

   a. Bagaimana pengaturan pemberian uang kompensasi kepada Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?
   b. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal pemberian uang kompensasi?

[11] Amelia Putri Permata Sari, 2025, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi Setelah Berakhirnya Kontrak, Universitas Dharma Andalas.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat ketentuan-ketentuan yang terasa memberatkan pekerja/buruh tetapi juga terdapat ketentuan yang memberikan perlindungan serta kepastian hukum bagi pekerja atau buruh. Lalu perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu pekerjaan atau selesainya pekerjaan maka pekerja atau buruh yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mendapatkan Uang Kompensasi yang wajib diberikan oleh perusahaan apabila PKWT telah selesai.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan disusun terletak pada ebih menitikberatkan pada pelaksanaan pemberian uang kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari segi aturan dan perlindungan hukumnnya. Sedangkan penelitiann yang akan saya lakukan lebih memfokuskan pada bagaimana pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh instansi pemerintah terhadap pemberian uang kompensasi bagi pekerja PKWT, sehingga penelitian saya menitikberatkan pada aspek pengawasan.

F. Batasan Konsep

1. Pengawasan Ketenagakerjaan

   Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan[12].

2. Pekerja PKWT

[12] Pasal 1 butir 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu

3. Uang Kompensasi adalah uang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja setelah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian empiris yaitu penelitian yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi Ketika sistem norma itu bekerja didalam masyarakat atau sering juga disebut sebagai penelitian bekerjanya hukum (*law in action*)[13]. Penelitian empiris akan menggunakan data lapangan (*field research*) yang bersifat empiris (data tetap dan objektif), maupun yang bersifat non empiris (seperti pendapat responden atau informan)[14].

2. Macam Data

a. Data Primer yaitu Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dalam hal ini dari narasumber. Narasumber dalam

[13] Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2013, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 47.
[14] Munir Fuady, 2018, Metode Riset Hukum, Rajawali Pers, Depok, hlm. 121.

penelitian ini adalah bagian pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi DIY.

b. Data Sekunder yaitu antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya. Data sekunder terditi dari:

1). Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, seperti:

a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK
d) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
e) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
f) Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 62 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

2). Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.

3). Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia[15].

3. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara:

a. Studi Pustaka, studi Pustaka dilakukan untuk memperoleh data sukender baik berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

b. Wawancara, wawancara pada narasumber dilakukan untuk memperoleh data primer. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan narasumber dari Disnakertrans Provinsi DIY

4. Lokasi Penelitian

Penelitian tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemberian Uang Kompensasi Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah Ibu Mirna Marintan Harahap, S.E., M.P.P. Selaku Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertans DIY

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analistis, yaitu

[15] Amirudin dan Zainal Asikin, 2018, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 30–32.

data yang dinyatakan oleh narasumber secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.Oleh karena itu peneliti harus dapat menentukan data mana atau bahan hukum mana yang memiliki kualitas sebagai data atau bahan hukum yang diharapkan atau diperlukan dan data atau bahan hukum yang tidak relevan dan tidak ada hubungannya dengan materi penelitian[16].

[16] Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, op.cit., hlm.192.