

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK
(Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada
Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst)**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh :

KHANSA ISTIQOMAH

02011381924424

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KHANSA ISTIQOMAH

NIM : 02011381924424

PROGRAM KEKHUSUSAN/BAGIAN : HUKUM PERDATA

JUDUL

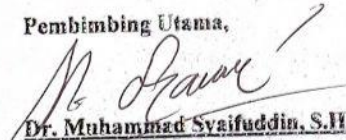
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK
(Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada
Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt. Pst)**

Telah Diuji dan Lulus dalam Sidang Komprehensif Pada tanggal 20 September 2023 dan Dinyatakan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya


Palembang, September 2023

Menyetujui:

Pembimbing Utama,


Dr. Muhammad Syarifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,


H. Abuaturrahman, S.H., M.H.
NIP. 196405301989031002



Mengetahui:
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya


Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khansa Istiqomah

NIM : 02011381924424

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, September 2023



Khansa Istiqomah

NIM. 02011381924424

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita”

(Q.S. At-Taubah: 40)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Papa, Mama, dan Adikku;**
- 2. Keluarga Besar;**
- 3. Seluruh Dosen Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya;**
- 4. Sahabat-serta orang terdekatku;**
- 5. Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat karunia-Nya lah penulis dapat diberikan hidayah dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst)”** yang merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini banyak diberikan dukungan dan bimbingan dari orang tua dan dosen pembimbing serta saran dari teman-teman kepada penulis yang sangat membantu.

Penulis menyadari bahwasanya dalam skripsi ini sangat jauh dari kata sempurna sehingga terdapat kekurangan. Namun penulis berharap skripsi ini dapat membantu bagi pembacanya dan bermanfaat untuk perkembangan dalam ilmu pengetahuan terkhusus bagi mahasiswa ataupun mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Palembang, September 2023

Penulis,



Khansa Istiqomah

NIM. 020113812924424

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dan mendukung proses penulis dalam penyelesaian skripsi ini baik dari materi maupun moril, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Rasa terima kasih penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajarannya;
2. Bapak Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., M.CL., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Dr. M. Syaifuddin, S.H., M. Hum., selaku Ketua Bagian Studi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
7. Bapak Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan bantuan dan membimbing saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini;
8. Bapak Ahmaturrahman, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah banyak memberikan bantuan dan membimbing saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini;

9. Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada saya dari awal masa perkuliahan terutama dalam penyusunan Kartu Rencana Studi (KRS) dan arahan dalam menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
10. Seluruh Dosen dan Staff Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
11. Keluarga saya, Papa, Mama, Ayah, Bunda dan Adik yang telah mendoakan serta membantu dengan memberikan dukungan dengan tujuan terselesaikannya skripsi ini;
12. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung serta menghibur saya, Adinda Ratu Balkis, Rifdah Widda Islamy, dan Septa Melani;
13. Sobi, Aqsa Alfajri, Dela Afifah Rakhmawati, Zhafira Arista Puspita Ningrum, Riska Ameira, Muhammad Rivki Qariin, M. Fernando Afiliandi, dan Daniel Dwijaya;
14. Teman-teman dekat saya, Mifthahul Karimah Arini, Gita Putri Ramadhanti, Nurul Nada Ramadhan, dan Paradisha;
15. Teman-teman dekat saya lainnya, Annisa Kirania Utami, Callista Khairunnisa, Nyanyu Tasya, Oktaviana Putri, Benazir, Agnes Marsheila, Annisa Salsabila, Salsabila Pika Hernanda, Izmaliza Putri Maharani, Dwi Shinta Zahara, Maeha Noorlita Patra, Tiara Ananda Putri;
16. EXO, Xiumin, Suho, Lay, Baekhyun, Chen, Chanyeol, Kyungsoo, Jongin dan Sehun sebagai salah satu penyemangat saya selama ini;
17. Seventeen, Scoups, Jeonghan, Joshua, Jun, Wonwoo, Woozi, Hoshi, Dokyeom, Mingyu, Minghao, Seungkwan, Vernon, dan Dino yang telah

membantu saya berbahagia dan menghibur dengan adanya konten Seventeen terutama "going seventeen" pada masa penulisan skripsi ini;

18. NCT, yaitu terutama Jaehyun, Jenon, Jaemin dan Jisung;
19. Teman-teman saya di TIM 5 PLKH Unsri angkatan 2022 dan ALSA LC Unsri angkatan 2022;
20. Serta seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi terhadap kelancaran skripsi dan perkuliahan saya, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu dalam skripsi;
21. Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri yang telah mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dan tidak pernah menyerah untuk selalu berusaha menjadi pribadi yang lebih baik dalam menghadapi berbagai permasalahan selama proses penulisan skripsi ini, meskipun begitu banyak tekanan yang pada diri ini.

Palembang, September 2023

Penulis



Khansa Istiqomah

NIM. 02011381924424

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Secara Teoritis.....	9
2. Secara Praktis.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
F. Kerangka Teori.....	11
1. Teori Kepastian Hukum	11
2. Teori Perlindungan Hukum.....	12
3. Teori Perjanjian	16
G. Metode Penelitian	17
1. Jenis Penelitian.....	17
2. Pendekatan Penelitian	18
3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	19
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	21
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	21
6. Teknik Penarikan Kesimpulan	22

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	23
A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja	23
1. Pengertian Pekerja.....	23
2. Kewajiban Pekerja	24
3. Hak Pekerja	24
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian	26
1. Pengertian Perjanjian	26
2. Syarat Sah Perjanjian	27
3. Asas-Asas Perjanjian.....	28
4. Pengertian Perjanjian Kerja.....	30
6. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja	34
7. Bentuk Perjanjian Kerja	37
8. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	38
C. Pemutusan Hubungan Kerja.....	40
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	40
2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	41
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWT Yang Terkena PHK Secara Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor. 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Jkt. Pst	43
1. Upaya Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.....	43
2. Uraian Kronologi Kasus Dalam Putusan Nomor. 380/Pdt.Sus- PHI/2019/PN. Jkt. Pst	47
3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWT Yang Terkena PHK Secara Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor. 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Jkt. Pst	49
a. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan.....	49
b. Amar Putusan Hakim Dalam Putusan	53
c. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	53
B. Akibat Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWT Yang Terkena PHK Secara Sepihak Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor. 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Jkt. Pst	58

1. Pengertian Akibat Hukum.....	58
2. Akibat Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWT Yang Terkena PHK Secara Sepihak	59
a. Timbulnya Hak Terhadap Pekerja.....	59
b. Berakhimya Hubungan Kerja.....	67
BAB IV PENUTUP	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71

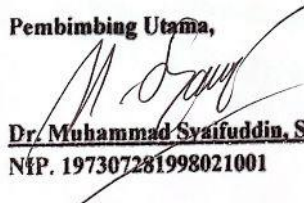
Nama : Khansa Istiqomah
NIM : 02011381924424
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-Phi/2019/PN Jkt.Pst)

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh maraknya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha sehingga menimbulkan kerugian terhadap pekerja. Permasalahan yang dibahas pada skripsi ini adalah mengenai; 1) Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT yang terkena PHK secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-Phi/2019/PN Jkt.Pst dan 2) Akibat hukum yang timbul terhadap pekerja dengan PKWT yang terkena PHK secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-Phi/2019/PN Jkt.Pst. Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Hasil dari penelitian menunjukkan; 1) Bentuk perlindungan hukum dapat dilakukan yaitu: biparte, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan gugatan pengadilan hubungan industrial 2) Akibat hukum yang timbul dari PHK yang dilakukan secara sepihak terhadap pekerja PKWT ialah pengusaha berkewajiban membayar ganti rugi sebesar Rp.18.0000.0000 (delapan belas juta rupiah) kepada pekerja yang bersangkutan dan berakhirnya hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Kata Kunci : Akibat Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Secara Sepihak, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perlindungan Hukum.

Pembimbing Utama,


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu,


H. Ahmaturrahman, S.H., M.H.
NIP. 196405301989031002

Mengetahui:

Ketua Bagian Hukum Perdata,


Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP. 197307281998021001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang dalam menjalankan kehidupannya dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup selayaknya kebutuhan manusia pada umumnya. Dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-sehari, manusia harus melakukan suatu pekerjaan. Namun pertumbuhan dan perkembangan penduduk Indonesia yang tinggi tidak selaras dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang memadai mengakibatkan minimnya penduduk yang bekerja. Apabila saat ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari pengusaha tempatnya bekerja. Sehingga adanya masalah kekurangan kesempatan kerja yang menimbulkan banyaknya terjadi pengangguran di Indonesia.

Menurut ketentuan Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Bahwa Kebutuhan hidup yang layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seseorang pekerja/buruh lajang untuk hidup layak secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Kemudian dijelaskan kebutuhan layak yang utama ialah kuliner dan minuman, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Pekerjaan yang paling banyak digeluti di Indonesia ialah, pekerja pabrik, tambang atau yang lainnya.

Kemudian terkait dengan alasan mengapa banyak penduduk Indonesia bekerja sebagai pekerja adalah rendahnya pendidikan sehingga tidak memungkinkan bagi mereka untuk sulit memperoleh pekerjaan yang lebih layak, syarat yang tidak terlalu rumit dan sempitnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan.

Pekerja bisa disebut sebagai kelompok pinggiran dalam kegiatan produksi di wilayah pengusaha, padahal tidak sesuai dengan prinsip hak manusia yang merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang sejak lahir memiliki hak-hak dasar yaitu hak untuk hidup, hak untuk dilindungi, hak untuk bebas dan hak-hak lainnya¹. Keberadaannya oleh sebagian pengusaha atau pemilik modal dianggap sebagai penyeimbang dan pelengkap kegiatan produksi atau bahkan sebagai pemenuhan atas tuntutan pemerintah tentang sistem kerja padat karya. Selain itu, buruh dianggap sebagai pihak yang terlalu banyak menyerap uang terutama buruh tetap. Hal ini berhubungan dengan berbagai tunjangan seperti kesehatan, tunjangan hari raya, pensiun dan cuti hamil bagi wanita.

Di Indonesia Hubungan Industrial ternyata berkaitan dengan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja di suatu pengusaha tanpa mempertimbangkan gender, keanggotaan dalam serikat pekerja/serikat buruh, dan jenis pekerjaan. Hubungan Industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh

¹ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2014, hlm, 2.

kemampuan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam pengusaha.²

Pasal 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menentukan bahwa Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945).

Pada dasarnya, Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya akan tetapi bagi pekerja hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan yang kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Rawls memandang bahwa kesepakatan yang adil hanya bisa dicapai dengan adanya prosedur yang tidak memihak. Hanya dengan suatu prosedur yang tidak memihak, prinsip-prinsip keadilan bisa dianggap adil. Hanya saja, belum dapat di wujudkan untuk melahirkan sebuah konsep keadilan yang bertujuan pada terjaminnya kepentingan semua pihak secara adil³.

Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, menentukan bahwa “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.” Pengertian dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) menurut Pasal 1 Angka (10) Peraturan Pemerintah

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 23.

³ John Rawls, *A Theory of Justice*, penerjemah Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2006, hlm.120.

Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) memberikan pengertian “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1 Angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menentukan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha⁴. sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja memiliki tiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan perintah.

Upah berperan sangat penting bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai kehidupan yang layak. Oleh karena itu negara sangat melindungi

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2010, hlm. 63.

pekerja dalam memenuhi penghidupan yang layak tersebut dengan cara membuat Peraturan Perundang-Undangan mengenai perlindungan upah yang ada di Indonesia. Perlindungan ini diatur dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), yang menentukan: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”⁵

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Namun akhir-akhir ini banyak pengusaha yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya buruh demi meningkatkan keuntungan. Akan tetapi dalam prakteknya banyak penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga merugikan dan menghilangkan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat.⁶ Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 28 D Ayat (2) UUD NRI

⁵ Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hlm. 8.

⁶ Fathur Rahman. “Kajian Teoritis Penerapan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada PT. Duta Nichirindo Pratama Kota Tangerang)”, *Jurnal Surya Kencana Dua*, Vol 4 Nomor. 2022. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.

1945 yang menentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”⁷

Sistem PKWT dilakukan oleh pengusaha/pengusaha yang merekrut pekerja secara kontrak untuk setahun sekali dan setiap tahun kontrak kerja ini diperpanjang bagi pekerja yang tidak dibutuhkan atau disukai. Dengan sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah. Pekerja atau buruh yang di Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) akan dilindungi hak-haknya oleh perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya oleh pengusaha dan pekerja. Meski kedudukan pekerjaan itu demikian strategis, namun dalam kenyataannya, hak kerja atau perlindungan atas hak kerja dan implikasinya sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan memadai⁸. Perlindungan terkait hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya.

Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 Ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.

⁷ Pasal 28 D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁸ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Indeks, 2010, hlm. 5.

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya yang membuat PKWT, dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya, jika masa kontrak habis maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya. Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHKnya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana⁹.

Selanjutnya ditemukan sebuah kasus pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst mengenai PKWT yaitu telah terjadinya tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha yang berinisial PT. ZMT kepada pekerja yang berinisial S, akan tetapi dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak belum berakhir sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas penuli tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tekena**

⁹ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat, 2008, hlm. 53.

Pemutusan Hubungan Kerja Di Secara Sepihak (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan di atas, maka permasalahan yang dibahas penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk upaya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT yang terkena PHK secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pekerja dengan PKWT yang terkena PHK secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai bentuk upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst

2. Untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum terhadap pekerja PKWT yang terkena PHK secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penulis melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, menambah wawasan, dan ilmu pengetahuan bagi pembaca, serta dapat dijadikan referensi dalam perkembangan ilmu pengetahuan terkhusus pada hukum ketenagakerjaan yang mengatur mengenai para pekerja atau tenaga kerja.

2. Secara Praktis

a. Pekerja

Penelitian penulisan penelitian ini diharapkan pekerja dapat mengetahui perlindungan hukum dari Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, berupa perlindungan hak-hak pekerja khususnya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang harus diberikan apabila pemutusan hubungan kerja dan diharapkan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat mengetahui upaya yang dapat dilakukan pekerja

dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

b. Masyarakat

Penelitian penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kesadaran pada masyarakat umum terkait hak-hak pekerja yang terkena PHK dalam masa Perjanjian Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

c. Pengusaha

Penelitian penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bagi pengusaha dalam memberikan hak-hak Pekerja yang wajib diberikan kepada Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akibat pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

d. Peneliti

Penelitian penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan pengalaman mengenai akibat hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja serta mengetahui hak-hak yang didapatkan pekerja dan mampu menjadi skripsi yang berkualitas sehingga dapat membantu peneliti untuk lulus dengan nilai yang memuaskan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian pada penulisan penelitian ini adalah hanya mengkaji mengenai bentuk upaya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan

PKWT yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst dan akibat hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan PKWT berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst

F. Kerangka Teori

1. Teori Kepastian Hukum

Menurut Gustav Radbruch filsuf hukum dari Jerman, terdapat tiga ide dasar hukum yang mana oleh banyak pakar teori hukum dan filsafat hukum diartikan sebagai tiga tujuan hukum, diantaranya keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum¹⁰

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, pertama, adanya aturan Secara umum, individu dapat mengetahui tindakan mana yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan Hal ini dapat dilakukan, dan kedua, dalam bentuk keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena ada aturan umum individu dapat mengetahui apa yang dapat dibebankan atau dilakukan negara melawan individu.¹¹

Secara normatif sebenarnya kepastian hukum sudah terkandung dalam Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

¹⁰ Achmad Ali, *Mengungkap Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Juridicalpudence) Termasuk Undang-Undang (legisprudence) Volume I Pemahaman Awal*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm. 288.

¹¹ Riduan Syahrani. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 23.

1945 yang menentukan bahwa “setiap warga negara berhak atas kepastian hukum serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”.

Keberadaan kepastian hukum merupakan suatu bentuk perlindungan bagi *yustiabel* (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang-wenangnya yang berarti bahwa seseorang akan memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu untuk mendapatkan kepastian hukum.

Teori ini digunakan untuk melakukan pembahasan dan analisis mengenai bentuk upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan PKWT berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst dan akibat hukum terhadap pekerja dengan PKWT yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst.

2. Teori Perlindungan Hukum

Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.¹²

¹² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*, Jakarta, Balai Pustaka, 2012, hlm.595.

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan hukum adalah suatu bentuk pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹³

Perlindungan hukum merukan suatu konsep yang sangat luas. Pada dasarnya, perlindungan hukum terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum sebagai Bentuk perlindungan hukum preventif terdapat dalam peraturan perundang-undangan guna mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan kewajiban.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang telah muncul akibat adanya pelanggaran. Perlindungan ini merupakan perlindungan akhir yang berupa pemberian sanksi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan.

1) Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Pada dasarnya manusia merupakan ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang secara kodrati memiliki hak-hak yang harus dilindungi. Hak-hak tersebut diantaranya adalah hak kebebasan, hidup dan hak untuk dilindungi dari berbagai ancaman. Landasan yang dijadikan prinsip perlindungan hukum di Indonesia ialah Pancasila yang dijadikan konsep “*rule of the law*”. Prinsip

¹³ Satjipto rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 54

perlindungan hukum di Indonesia adalah menitik beratkan kepada harkat dan martabat manusia. Harkat sendiri berarti nilai dari manusia, sedangkan martabat ialah kedudukan manusia tersebut dalam lingkungan kemasyarakatan.¹⁴

Soetjipto Raharjo, seorang ahli hukum, berpendapat bahwa prinsip perlindungan hukum adalah untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan suatu kekuasaan tertentu kepadanya guna melindunginya dari ancaman yang akan menyerang kepentingannya tersebut¹⁵

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur:¹⁶

- a. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
- b. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)

¹⁴ Achmad Mauladi, *Harkat dan Martabat Manusia*, 2016, diakses pada www.kanalinfo.web.id/2016/08/harkat-dan-martabat-manusia.html?m=1 pada 21 Januari 2023 pukul 11.40 WIB

¹⁵ Soetjipto Raharjo dalam Philipus M. Hudson, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1983, hlm. 38.

¹⁶ Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 43

d. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*)

Prinsip perlindungan hukum yang berdasarkan Pancasila dapat dibedakan menjadi dua seperti; prinsip pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dan prinsip negara hukum.

Prinsip terhadap pengakuan dan perlindungan hak manusia merupakan prinsip yang menitikberatkan kepada pembatasan hak ataupun kewajiban bagi masyarakat untuk mematuhi guna tercipta masyarakat yang damai, sehingga perlindungan hukum bagi rakyat bermula dengan konsep hak asasi manusia.

Prinsip negara hukum merupakan prinsip yang berdasarkan pada amanah konstitusi dari negara hukum dengan tujuan terciptanya proses dalam masyarakat dan perlindungan hukum juga sebagai bentuk adanya suatu hukum untuk memperoleh jaminan atas kerugian yang didapatkan oleh korban. Bentuk dari jaminan tersebut dapat berupa pemulihan nama baik, pemulihan tekanan batin, pemberian ganti rugi dan lain sebagainya.

Teori ini digunakan oleh penulis untuk pembahasan dan analisis mengenai bentuk upaya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst dan akibat hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan PKWT berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst

3. Teori Perjanjian

Perjanjian kerja terdapat dalam KUHPerdota pada Pasal 1601a yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu, dengan menerima upah.¹⁷

Secara khusus perjanjian kerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Pasal 1 angka 14, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁸

Hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) harus mempunyai 3 unsur yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur ini harus terpenuhi dalam membuat sebuah perjanjian kerja antara seorang pekerja dan pemberi kerja/pengusaha.

Pada Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan), menentukan bahwa: “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.” Pengertian dari Perjanjian Kerja Waktu menurut Pasal 1 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa: “Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan

¹⁷ Soedaryo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cet. Ketiga belas, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hlm. 382.

¹⁸ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Teori ini digunakan oleh penulis untuk pembahasan dan analisis mengenai bentuk upaya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst dan akibat hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan PKWT berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan penelitian ini ialah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan norma hukum yang ada di masyarakat dengan mengkaji bahan pustaka atau bahan sekunder sebagai bahan dasar penelitian. Penelitian hukum normatif atau disebut juga dengan penelitian hukum kepustakaan adalah suatu metode atau metode untuk melakukan penelitian hukum dengan cara menelaah bahan pustaka yang ada.

Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum normatif yaitu “Penelitian hukum yang di lakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data

sekunder sebagai bahan dasar untuk di teliti dengan cara mengadakan penelurusan terhadap Peraturan-Peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹⁹

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penulisan skripsi menggunakan pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*)

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian dan menelaah peraturan perundang-undangan tersebut dengan permasalahan hukum yang sedang ditangani.
- b. Pendekatan analitis (*analytical approach*) dilakukan untuk mengetahui makna yang terkandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan perundang-undangan secara konsepsional, sekaligus untuk mengetahui penerapannya dalam praktik dan putusan-putusan hukum sehingga dilakukan melalui dua pemeriksaan.
- c. Pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi

¹⁹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Suatu Tinjauan Singkat), Jakarta, Rajawali Pers, 2001, hlm. 13-14.

yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.²⁰

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan guna menunjang penelitian hukum normatif, maka penulis mengambil sumber bahan hukum melalui studi kepustakaan dimana studi kepustakaan akan menggunakan Peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan penelitian, buku-buku yang relevan dengan judul serta jurnal atau artikel yang dimuat guna menunjang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk melakukan penelitian hukum normatif, maka diperlukan adanya beberapa bahan hukum sebagai bahan pendukung dalam melakukan penelitian ini, bahan hukum tersebut meliputi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dan terkait langsung dengan permasalahan yang dianalisis. Bahan hukum ini terdiri dari Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT) terkait dengan pemutusan hubungan kerja secara pihak yang dilakukan oleh pengusaha, seperti:

- a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- b) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan); (Lembar Negara Republik Indonesia

²⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Bandung, PT Kharisma Putra utama, 2015, hlm. 133.

- Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembar Negara Nomor 6573);
- c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan; (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Nomor 4279);
 - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; (Lembar Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembar Negara Nomor 4356);
 - e) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembar Negara Tahun 1992, Tambahan Lembar Negara Nomor 3468
 - f) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK, (Lembar Negara Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembar Negara Nomor 6647);
 - g) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 380/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt. Pst.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang dipergunakan untuk membantu menjelaskan dan melengkapi bahan hukum primer atau dalam hal ini dapat disebut sebagai bahan hukum pendukung yang sesuai dengan permasalahannya berupa pendapat hukum yang dikemukakan oleh ahli hukum atau doktrin, buku, media masa baik

cetak atau elektronik, jurnal dan hasil penelitian dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pemutusan hubungan kerja dan akibat hukum apa yang timbul terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dipakai sebagai pelengkap dan juga berfungsi memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang tidak berhubungan langsung dengan pokok permasalahan yang ada, namun sangat dibutuhkan untuk menunjang kelengkapan dan kejelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut, misalnya Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum dan Ensiklopedia.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan penulis dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah studi kepustakaan (*livelery riset*) yaitu dengan mencari, menginventarisasi, mempelajari, dan mengutip dari buku, jurnal, artikel, doktrin hukum ataupun kamus hukum yang mendukung penelitian ini.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum merupakan analisis dengan metode deskriptif kualitatif yakni melakukan pembahasan terhadap bahan hukum

yang telah didapat dengan mengacu pada landasan teoritis yang ada pada tinjauan pustaka agar dapat diperoleh jawaban dari permasalahan yang diteliti secara terarah dan sistematis.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif yaitu suatu cara khusus untuk menarik suatu kesimpulan dimulai dari pernyataan umum menuju pernyataan khusus dengan menggunakan rasio/penalaran.²¹

²¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hlm. 17.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti.
- Achmad Ali. 2020. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) & Teori Peradilan (Juridicalpudence) Termasuk Undang-Undang (legisprudence) Volume I Pemahaman Awal*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Bambang Waluyo. 2002. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Danang Sunyoto. 2014. *Juklak PHK : Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*. Yogyakarta. Pustaka Yustisia.
- Iman Soepomo. 1987. *Pengantar Hukum Perburuha*. Jakarta. Djambatan.
- J. Satrio. 1999. *Hukum Pribadi Bagian 1 Persoo Alamiah. Cet 1*. Bandung. Aditya Bakti.
- John Rawls. 2006. *A Theory of Justice*. penerjemah Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. *Teori Keadilan*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Libertus Jehani. 2008. *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta. Forum Sahabat.
- Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta. PT.Pradnya Paramita
- Mariam Darus B. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti.
- Muchsin,. 2003 *Perlindungan dan Kepastian bagi Investor di IndonesiaI*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.

- Peter Mahmud Marzuki. 2015. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Bandung. PT Kharisma Putra Utama.
- Riduan Syahrani. 2000. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung. Citra Aditya Bakti.
- Salim H. 2005. *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum* Bandung. PT Citra Aditya Bakti.
- Sri Soedewi Masjchoen Sofwan. 1980. *Hukum Perutangan Bagian B*. Yogyakarta. Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Gadjah Mada.
- Soedaryo Soimin. 2014. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 2014. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.
- Soerjono Soekonto & Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Suratman. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. PT Indeks.

B. Jurnal

- Fathur Rahman. 2022. “Kajian Teoritis Penerapan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada PT. Duta Nichirindo Pratama Kota Tangerang)”. *Jurnal Surya Kencana Dua*. Vol 4 Nomor. Tangerang Selatan. Universitas Pamulang.
- R A Aisah Putri Permatasari. 2018. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”. *Jurnal Ilmu Hukum*. Surabaya. Universitas Airlangga.
- Gilang Darmawan dan P. L Tobing. “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PH/2019/PN-DPS)”, *Jurnal Kerwargaegaraan*. Vol. 6. No.22. Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM.

M. Muhtarom. 2014. "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak." *Suhuf*. Vol.26. No.1. Surakarta. Universitas Muhammdiyah Surakarta.

Nikodemus Maringan, 2015. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Pengusaha Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Hukum*. Edisi 3. Vol. 3. Neliti.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

_____, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Nomor 4279)

_____, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembar Negara Nomor 4356)

_____, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembar Negara Tahun 1992, Tambahan Lembar Negara Nomor 3468)

_____, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor. 234, Tambahan dalam lembar Negara Nomor 6841)

_____, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2021, Tambahan Lembar Negara Nomor. 6647)

D. Internet

Achmad Mauladi, *Harkat dan Martabat Manusia*. 2016. diakses pada www.kanalinfo.web.id/2016/08/harkat-dan-martabat-manusia.html?m=1 pada 21 Januari 2023 pukul 11.40 WIB

Sudut Hukum, 2017. <https://suduthukum.com/2017/01/pengertian-akibat-hukum.html>, Di akses pada Minggu, 12 Maret 2023, Pukul 11.43.

SMEsta. 2021. <https://smesta.kemenkopukm.go.id/hak-dan-kewajiban-karyawan-yang-wajib-anda-tahu/> diakses pada 20 Januari 2023 pada pukul 12.34 WIB

Sovia Hasanah. 2019. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-perbuatan-hukum--bukan-perbuatan-hukum-dan-akibat-hukum-lt5ceb4f8ac3137/>, Di akses Pada Minggu, 12 Maret 2023, Pukul 11.45.