

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja di Indonesia semakin hari semakin pesat. Pergerakan ekonomi selaras dengan pertumbuhan tenaga kerja dan lapangan pekerjaan. Kenyataannya pertumbuhan ekonomi yg pesat masih terdapat karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebenarnya diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karyawan kontrak merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan pihak perusahaan. Berdasarkan Pasal 58 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak tidak ada masa percobaan. Hal ini dikarenakan masa percobaan kerja hanya diberikan untuk karyawan tetap. Apabila karyawan kontrak diberikan masa percobaan, maka kontrak karyawan tersebut akan batal. Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan dalam Pasal tersebut bahwa perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas :

- a. Jangka Waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.¹

Aspek hukum ketenagakerjaan harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.² Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan (*Profit*) yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak

¹ Pasal 56 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Leonardo Imanuel Terok, " *kajian hukum atas hak pekerja kontrak yang dikenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam masa kontrak* ", vol. III/no.7/ags/2015.

pekerja/buruh dirugikan secara langsung. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha.³

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/IV/2004 disebutkan pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.⁴ Jadi dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan Perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu, bukan jenis pekerjaan yang terus menerus dan jangka waktunya juga ditentukan. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dibuat dalam pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan jenis pekerjaan musiman. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama (3) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan.⁵

Jangka waktu paling lama untuk karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah selama tiga tahun. Hal ini sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat 4 yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu

³ Eggy Sudjana, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Jakarta, *Renaissan*, 2005, hlm 1

⁴ Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

⁵ Hardijan Rusli, “ *Hukum Ketenagakerjaan* ”, Bogor, Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 66.

tahun. Total waktu kerja yang diperbolehkan adalah tiga tahun. Jika melebihi, maka karyawan tersebut akan berubah status menjadi karyawan tetap.⁶

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁷ Dengan demikian bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Ketidakjelasan dalam ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada selama ini masih menjadi suatu permasalahan besar. Adanya perbedaan perlakuan terutama dalam pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Pekerja yang bekerja atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kurang mendapatkan perlindungan hukum jika dibanding dengan pekerja yang bekerja atas dasar PKWTT.⁸

Berdasarkan hak dan kewajiban tenaga kerja, sekarang ada juga kewajiban dari pihak perusahaan atau pengusaha yaitu untuk tidak melakukan diskriminasi, untuk menjamin kesehatan dan juga keselamatan kerja untuk karyawannya, untuk memberi imbalan kerja yang pantas dan untuk tidak memberhentikan karyawan dengan semena-mena, berikut penjelasan kewajiban perusahaan/pengusaha:

1. Perusahaan tidak boleh diskriminasi.
2. Perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan kerja
3. Kewajiban memberi gaji yang adil
4. Perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawan dengan semena-mena.

⁶ Pasal 59 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Putri, N., & Dharmawan, N, *Pengaturan Hak Pekerja Yang Di PHK Berkaitan Dengan Perusahaan Pailit*. Kertha Semaya, Tahun 2018, Jurnal Ilmu Hukum Vol. 6, No 15.

⁸ Rizqa Maulinda, ” *perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu dalam perjanjian kerja “ pada PT. IU*, tahun 2016, Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18, No. 3.

Sehubungan dengan kewajiban perusahaan pada point (4) di atas, disebutkan perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawannya dengan semena-mena atau dalam kata lain tidak boleh memberhentikan sepihak⁹.

Berdasarkan Pasal tersebut, sangat jelas sekali bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang harus dihindari sedapat mungkin.

Selanjutnya Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Berdasarkan Pasal tersebut, salah satu pihak yang memutuskan hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak sebelum perjanjian kerja yang sudah diperjanjikan sebelumnya selesai masa waktunya. Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas yang sangat jelas dan kuat aspek legalnya, tenaga kerja harus menuntut haknya terkait pemutusan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha agar pengusaha tidak berlaku sewenang-wenang terhadap karyawannya. Dengan demikian peraturan-peraturan untuk menciptakan kepastian hukum bagi masyarakat terkait ketenagakerjaan adalah dengan menegakan peraturan Perundang-undangan yang memberikan jaminan atas perlindungan terhadap tenaga kerja.

Pekerja juga berhak atas:

1. Atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
2. Atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang harus berlaku di perusahaan.
3. Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.
4. Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan.

⁹ F.X Djulmijai, “*Perjanjian Kerja Edisi Revisi*”, Jakarta, Sinar Grafik, 2008, hlm. 67

5. Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.¹⁰

Selain pekerja yang memiliki hak dan kewajiban, pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban,

Adapun Hak dari pengusaha yaitu :

1. Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh
2. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
3. Atas tanggung jawab pekerja/ buruh untuk kemajuan perusahaan.¹¹

Pemutusan hubungan kerja itu sangat sensitif, karena menyangkut kedua belah pihak, baik pegawai/ buruh atau perusahaan. Di Indonesia, apabila hal itu terjadi maka perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhENTIKANNYA, apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya. Dan pasti perusahaan membutuhkan orang lain/pegawai baru untuk menggantikan pegawai/ buruh yang baru diberhENTIKANNYA, hal ini pasti membuat perusahaan mengeluarkan dana untuk perekrutan pegawai baru.¹². Karena itu dengan adanya kondisi yang terjadi saat ini adalah masih banyak diantara para buruh/pekerja yang tidak berani menuntut hak – hak mereka meskipun belum sesuai dengan aturan yang ada karena alasan klasik takut dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja itu sangat sensitif, karena menyangkut kedua belah pihak, baik pegawai/ buruh atau perusahaan. Di Indonesia, apabila hal itu terjadi maka

¹⁰ Abdul Khakim, “*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 52.

¹¹ *Ibid*, hlm,53.

¹² Maria Francisca Mulyadi, “*Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi*”, Jurnal Problematika Hukum, Tahun 2018, Vol 1, No 2 (1), hlm.1.

perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhentikan, apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. Sedangkan pasal 156 ayat 1 Undang – Undang Cipta Kerja “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya. Dan pasti perusahaan membutuhkan orang lain/pegawai baru untuk menggantikan pegawai/ buruh yang baru diberhentikan, hal ini pasti membuat perusahaan mengeluarkan dana untuk perekrutan pegawai baru. Karena itu dengan adanya kondisi yang terjadi saat ini adalah masih banyak diantara para buruh/pekerja yang tidak berani menuntut hak – hak mereka meskipun belum sesuai dengan aturan yang ada karena alasan klasik takut di lakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berikut adalah Putusan yang sejenis dengan Tenaga Kerja Kontrak (PKWT) Yang Telah Lewat Waktu.

No	Nomor Putusan	Penggugat Vs Tergugat
----	---------------	-----------------------

1.	Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2018.G/PN.JKT.PST	Adi Priyanto Vs PT. Graha Adhi Jaya Abadi
2.	Nomor 194 PK/Pdt.Sus-PHI/2018	Budi Supriyantoro dan Ahmad Pahinguan Vs PT. Hikmat Makna Aksara
3.	Nomor 374 K/Pdt.Sus-PHI/2014	Lisbeth Saur Marsaulina Vs PT. Prima Kencana
4.	Nomor 45/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.	Hendra Vs PT. Indokarya Tirta Cendana
5.	Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Plg.	Henny Agustina Vs PT. Assaari Romuzun

Tabel 1.1 Beberapa Putusan Tenaga Kerja Kontrak (PKWT)

Dalam beberapa temuan fakta di lapangan timbul perkara dalam putusan Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2018.G/PN.JKT.PST. Diuraikan bahwa Bahwa Adi Priyanto mulai bekerja di PT Graha Adhi Jaya Abadi pada tanggal 21 November 2011 dengan status karyawan biasa dengan Upah bulanan sampai tahun 2014, kemudian sejak 2014 PT. Graha Adhi Jaya Abadi memberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Adi Priyanto untuk ditandatangani namun Adi Priyanto lupa tanggal dan tahun penanda tangannya. Akan tetapi, PT. Graha Adhi Jaya Abadi ingat saat itu pada tahun 2014. Lalu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditandatangani Adi Priyanto dan langsung dibawa oleh PT. Graha Adhi Jaya Abadi namun Adi Priyanto tidak menerima salinan PKWT tersebut yang bermaterai asli Rp. 6,000.

Selama bekerja di PT. Graha Adhi Jaya Abadi, Adi Priyanto melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan tetap serta terus menerus dan bukan pekerjaan yang bersifat musiman. Lalu mengenai Gaji yang diberikan oleh PT. Graha Adhi Jaya Abadi kepada adi yaitu di bawah UMP DKI Jakarta walaupun PT tersebut menepis karena kantor tersebut terletak di kabupaten Bekasi, gaji yang diterima oleh adi dari tahun 2011 sampai 2017 senilai Rp.2.709.063,- padahal UMP di tahun 2011 senilai Rp. 1.286.421,- Lalu ,di tahun 2012 senilai Rp. 1.491.866,- Di tahun 2013 senilai Rp. 2.002.000,- Di tahun 2014 senilai Rp. 2.447.445,- Di tahun 2015 senilai Rp. 2.840.000,- Di tahun 2016 senilai Rp. 3.261.375,- sampai di tahun 2017 senilai 3.530.438,-¹³Sedangkan gaji adi tetap sama dari awal adi masuk di tahun 2011 sampai dengan 2017.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KONTRAK (PKWT) YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, diketahui permasalahan yang akan dibahas dalam karya tulis peneliti adalah mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak (PKWT) Yang Mengalami Pemutusan Kerja Secara Sepihak Peneliti akan menggunakan putusan perkara dan mewawancarai narasumber untuk pengumpulan data-data yang dibutuhkan dikarya tulis penulis..

Berdasarkan Pasal 58 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak tidak ada masa percobaan. Hal ini dikarenakan masa percobaan kerja hanya diberikan untuk karyawan tetap. Saat ini disebabkan oleh karena adanya tuntutan dari pihak buruh ataupun pekerja untuk memperjuangkan hak normatifnya yang berbuntut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam pasal 161 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “ Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran

¹³<https://bekasi.pojoksatu.id/baca/perbandingan-umk-kota-dan-kabupaten-bekasi-sejak-2009-2019>, diakses, 13 September 2020

ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Dengan kondisi yang terjadi saat ini adalah masih banyak diantara para buruh ataupun pekerja yang tidak berani menuntut hak-hak mereka meskipun belum sesuai dengan aturan yang ada karena alasan klasik takut di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Perlindungan karyawan, dianggap sebagai karyawan kontrak yang dimana dalam ketentuan Undang – Undang Ketika sudah putus tidak mendapatkan hak – haknya. Padahal Undang – Undang ketenagakerjaan menetapkan bahwa karyawan kontrak bisa berubah secara otomatis menjadi karyawan tetap.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian pada latar belakang penelitian tersebut maka masalahnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap karyawan kontrak yang mengalami Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Upaya hukum dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa kontrak oleh karyawan PKWT menurut Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan Penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum terhadap karyawan kontrak yang mengalami Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2. Untuk mengetahui Upaya hukum dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa kontrak oleh karyawan PKWT menurut Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan, penelitian ini mampu menambah ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi bahan rekomendasi bagi pemerintah, aparat penegak hukum atau instansi terkait untuk memberikan kebijakan yang tepat terhadap kasus perdata khusus mengenai ketenagakerjaan dengan cara membentuk, mengubah, menambahkan, ataupun memperbaharui Undang – Undang agar dapat meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

1.5 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

1.5.1 Kerangka Teoritis

a. Teori perlindungan Hukum

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Menurut H. Zainal Asikin Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua macam) yakni :

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan

b. Teori Kepastian Hukum

Kepastian Hukum berarti bahwa dengan adanya hukum setiap orang mengetahui yang mana dan seberapa haknya dan kewajibannya serta teori “kemanfaatan hukum”, yaitu terciptanya ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan masyarakat, karena adanya hukum tertib (*rechtsorde*).

Menurut *Utrecht* kepastian hukum mengandung dua pengertian yaitu :

1. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh apa yang tidak boleh dilakukan.
2. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.

1.5.2 Kerangka Konseptual

Selain didukung dengan kerangka teoritis, penulisan ini juga didukung oleh kerangka yang merumuskan definisi – definisi tertentu yang berhubungan dengan judul yang diangkat, yaitu :

- a. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum, adalah upaya yang dilakukan oleh penegak hukum untuk melindungi hak-hak dari subjek hukum agar hak-hak tersebut tidak dilanggar. Dimana, penegak hukum menjalankan ketentuan hukum yang berlaku. Menurut pendapat Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum yaitu memberikan suatu pengayoman terhadap hak asasi manusia yang telah dirugikan orang lain atau pelaku usaha serta perlindungan itu sendiri diberikan oleh masyarakat agar menikmati semua hak-hak yang telah diberikan oleh hukum¹⁴ Sedangkan menurut pendapat C.S.T. Kansil, perlindungan hukum yaitu upaya hukum yang diwajibkan diberikan oleh para aparat penegak hukum untuk memberikan rasa yang aman, baik secara pikiran ataupun fisik dari gangguan serta ancaman dari pihak manapun.¹⁵ Philipus M. Hadjon juga berpendapat, perlindungan hukum yaitu Tindakan melindungi serta memberikan pertolongan kepada para subjek hukum, dengan menggunakan perangkat hukum.¹⁶

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain, karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja. Menurut Hasibuan, Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Menurut Jehani, *Outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut

c. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

¹⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.54

¹⁵ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1989, hlm.102.

¹⁶ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2011, hlm. 10

Perjanjian Kerja, di mana pegawai dan pekerja memiliki hubungan kerja yang bersifat tetap, Tidak ada batasan waktu hingga usia pensiun atau pekerja meninggal dunia.¹⁷

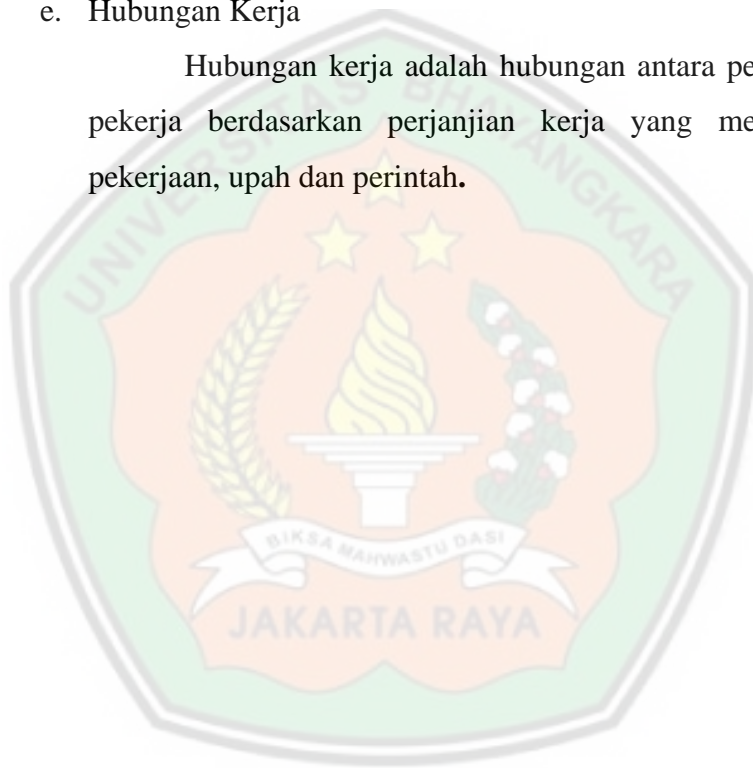
d. Pemutusan Hubungan kerja

Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan :

Pemutusan Hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁸

e. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

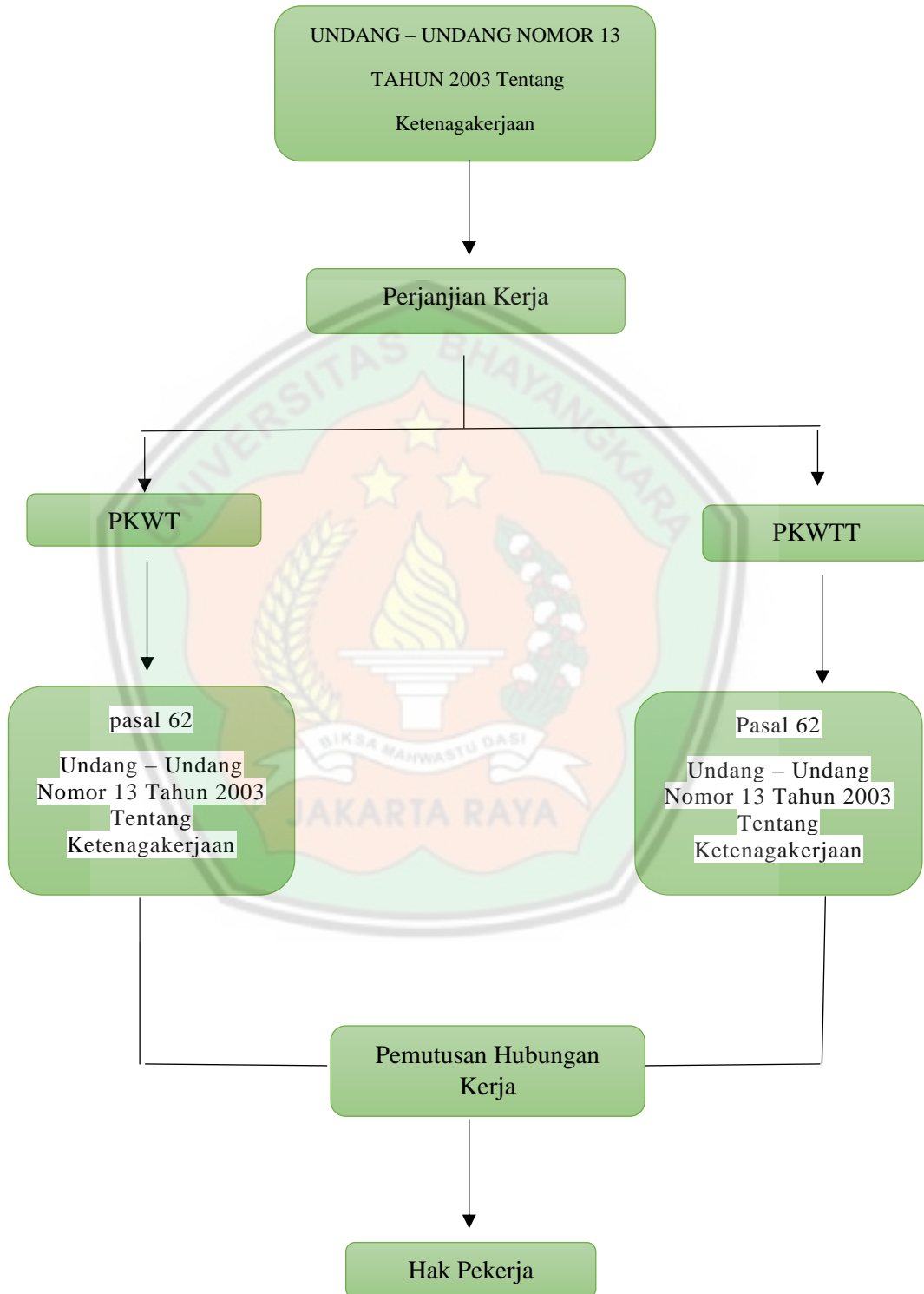


1.5.3 Kerangka Pemikiran

¹⁷ <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwt/> diakses tanggal 13 September 2020

¹⁸ Undang – Undang Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, pasal 1 angka 22.

Berikut ini adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



1.5.4 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian di Kantor Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi Dan Pertambangan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk menghasilkan karya ilmiah yang baik, maka pembahasannya harus diuraikan secara sistematis. Secara sistematis, penulis menempatkan materi pembatasan keseluruhannya kedalam 5 bab (lima) bab yaitu sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan pendahuluan yang didalamnya memaparkan mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan bahan – bahan Pustaka terkait secara sistematis yang benar – benar berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, perjanjian kerja, hak terhadap karyawan.

III. HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan posisi kasus, dan data penelitian lain yang ditemukan berdasarkan data yang ada baik dalam perundang – undangan maupun kasus yang ada.

IV. PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan menguraikan Analisis dari studi kasus. Penerapan ini tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak sesuai dengan putusan Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2018.G/PN.JKT.PST dan sesuai doktrin para pakar hukum.

V. PENUTUP

Bab ini merupakan bagian terakhir dan sebagai penutup dalam penulisan skripsi ini berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan dalam bab – bab sebelumnya dan juga berisikan saran – saran dari hasil penelitian yang penulis lakukan selama pembuatan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA