

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Sebagaimana usaha yang harus dipahami mengenai hukum perburuhan dan pemahaman batas-batas pengertian mengenai hukum perburuhan banyak menitik beratkan aspek-aspek tertentu dan harus memperhatikan aspek yang lain dalam hal ini jika melihat dari sudut yang sempit mengenai hukum perburuhan.¹ Menitik beratkan pada subjek hukum saja tanpa melihat dari aspek yang lain dan juga harus memperhatikan ruang lingkup waktu dan wilayah dimana pekerja/buruh bekerja. Untuk menjelaskan mengenai pengertian hukum perburuhan harus di jelaskan secara komprehensif mengenai batas ruang lingkup hukum perburuhan banyak para sarjana yang berbeda-beda mengenai pengertian hukum perburuhan, perbedaan pengertian hukum perburuhan yang melihat hanya satu sisi saja tanpa meninjau sisi yang lain.²

Pekerja/buruh merupakan pelaku pembangunan dan ekonomi nasional pada rangka penguatan proteksi pada tenaga kerja serta meningkatkan kiprah serta kesejahteraan pekerja/buruh untuk mendukung ekosistem investasi maka pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja Lembaran Negara: 6573 mengubah dan menghapus atau memutuskan pengaturan baru serta ketentuan baru, maka dengan adanya perubahan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja sebagai hukum baru yang harus dijalankan oleh pekerja/buruh dan juga pengusaha atas dasar alasan tersebut di atas maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja terkait pedoman sekarang bagi pekerja dan pengusaha.³

Seharusnya perlindungan terhadap pekerja/buruh dan juga pengusaha harus menjadi prioritas dengan disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja akan tetapi berbeda pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun

¹ A. Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajawali Pers, 2004, hlm. 2.

² *Ibid.*

³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 80.

2003 sebelum-belumnya pada perubahan terkait aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi bagian perjanjian biasanya jadi perjanjian kerja wajib mencakupi sahnya kesepakatan sebagaimana tercantum pada Pasal 1320 KUHPerdata.⁴ Ketetapan ini juga tertulis pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja yang berisikan:

1. Perjanjian kerja pada waktu tertentu hanya bisa dirancang pada pekerjaan tertentu yang berdasarkan jenis serta sifat maupun aktivitas pekerjaannya akan berakhir pada waktu tertentu yaitu seperti berikut:
 - a. Pekerjaan yang sekali berakhir maupun dan sifatnya sementara;
 - b. Pekerjaan yang diprediksi berakhirnya pada waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. Pekerja yang sifatnya musiman;
 - d. Perkerjaan yang berkaitan dengan produk baru, aktivitas baru, maupun produk tambahan yang sedang dalam percobaan maupun penajakan; atau
 - e. Pekerjaan yang jenis serta sifatnya maupun aktivitas yang sifatnya tidak permanen.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak bisa diadakan bagi pekerjaan yang sifatnya permanen.
3. Perjanjian kerja pada waktu tertentu yang tidak mencakupi aturan sebagaimana tercantum di ayat (1) serta ayat (2) demi hukum sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
4. Ketetapan lebih lanjut terkait jenis serta sifat maupun aktivitas perkerjaan jangka waktu, serta batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur pada Peraturan Pemerintah.⁵

Perjanjian kerja atau hubungan kerja walaupun sudah dibuat perjanjian kerja tidak menutup kemungkinan akan terjadinya perselisihan yang disebabkan oleh pengusaha ataupun disebabkan oleh pekerja/buruh sendiri dan perselisihan yang disebabkan oleh pengusaha biasanya dimana pengusaha tidak menjalankan isi dari perjanjian seperti upah tidak dibayarkan dan melakukan perjanjian kerja yang terus menerus yang diatur pada perjanjian kerja, sedangkan perselisihan yang

⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1320.

⁵ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tTentang Cipta Kerja, Pasal 59.

biasa dijalankan oleh pekerja/buruh dimana pekerja/buruh melakukan tindakan indisipliner, sebab tersebut menjadi pemicu perselisihan hubungan kerja yang menjadi terganggunya korelasi antara pekerja serta pengusaha.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dimana menghilangkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan salah satunya mengatur terkait substansi hukum dan konsekuensi bagi pengusaha yang menggunakan pekerja/buruh kesepakatan kerja waktu tertentu, dimana pada konsekuensi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 jika pengusaha menggunakan pekerja/buruh tidak sesuai dengan Pasal 59 jadi pekerja maupun buruh harus sebagai pekerja tetap.⁶ Maka dengan dihapusnya Pasal 59 dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan akan hilang tanggung jawab pengusaha jika melanggar Pasal 59 pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja seperti tercantum peraturan pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja pada ayat 1 (satu) dan 2 (dua) pengusaha serta pekerja/buruh ataupun serikat pekerja/serikat buruh serta pemerintah wajib berusaha supaya jangan sampai terdapat pemutusan hubungan kerja selanjutnya di Pasal 3 pada hal pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari dari tujuan serta sebab pemutusan hubungan kerja diinformasikan dari majikan terhadap pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh bagi pekerja yang anggota serikat pekerja dan apabila sudah diupayakan apabila dalam berakhirnya pemutusan hubungan kerja sudah melewati perundingan bipartit dari pengusaha serta pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, pada perundingan bipartit seperti tercantum dalam pasal 3 (tiga) tak memperoleh kesepakatan (*deadlock*) jadi pemutusan hubungan kerja dilaksanakan melewati skema selanjutnya berdasarkan dengan tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁷ Berdasarkan ketentuan tersebut maka pengusaha tidak mempunyai wewenang dalam memutus hubungan kerja kepada pekerjanya dan kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja pada dasarnya berada pada penetapan oleh instansi penyelesaian hubungan industrial pengusaha hanya memberitahukan pada pekerja mengenai terjadinya pemutusan

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59.

⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 151.

hubungan kerja serta skema penyelesaian perselisihan sebagaimana tercantum pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus hubungan Industrial yaitu pengadilan yang dibuat khusus di dalam pengadilan negeri bertugas memeriksa dan mengadili serta memberi penetapan pada perselisihan yang berkaitan dengan hubungan industrial.⁸ Perselisihan industrial pada tingkat yang pertama ialah perselisihan hak di tahap awal serta tingkat terakhir terkait perselisihan kepentingan pada tingkat awal terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja serta di tingkat awal serta akhir perselisihan antara serikat pekerja yang ada pada sebuah perusahaan maka dari keputusan pada tingkat pertama pengadilan hubungan industrial tetap bisa melakukan usaha hukum pada tingkat selanjutnya yaitu tingkat kasasi melalui Mahkamah Agung makna penyelesaian pada tingkat pertama serta akhir yaitu bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial bersifat Final dan Akhir.

Alasan-alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 154A Undang-undang No.11 Tahun 2020 yaitu:

- a. Perusahaan melaksanakan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun pemisahan perusahaan serta pekerja/buruh tidak berminat meneruskan hubungan kerja ataupun pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melaksanakan efisiensi di ikuti penutupan perusahaan yang diakibatkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup dikarenakan perusahaan mengalami kondisi kerugian terus menerus dalam 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang diakibatkan kondisi memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan pada kondisi penundaan keharusan pembayaran Hutang;
- f. Perusahaan pailit;

⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 Ayat (17).

- g. Terdapatnya pengajuan pemutusan hubungan kerja yang diajukan dari pekerja/buruh karena alasan pengusaha melakukan perbuatan yaitu:
1. Menganiaya serta menghina dengan kasar ataupun menghina pekerja/buruh;
 2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melaksanakan perbuatan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditetapkan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut maupun lebih, walaupun pengusaha membayar upah dengan tepat waktu setelah itu;
 4. Tidak melaksanakan kewajiban yang sudah dijanjikan terhadap pekerja/buruh;
 5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan selain yang diperjanjikan; atau
 6. Memberikan pekerjaan yang mengancam jiwa, keselamatan dan kesehatan serta kesusilaan pekerja/buruh padahal pekerjaan tersebut tidak tercantum pada perjanjian kerja
- h. Terdapatnya putusan instansi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melaksanakan perbuatan seperti tercantum huruf g pada permintaan yang diajukan dari pekerja/buruh serta pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas keinginan pribadi serta harus mencakupi syarat:
1. Mengajukan permintaan pengunduran diri dengan tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. Tidak terkait dalam ikatan dinas; dan
 3. Tetap melakukan kewajibannya hingga tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja maupun lebih berturut-turut tanpa alasan dengan tertulis yang disertai dengan bukti yang sah serta sudah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran aturan yang diatur pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama serta

sebelumnya sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua serta ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditentukan lain pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama;

- l. Pekerja/buruh tidak bisa melaksanakan pekerjaan selama 6 (enam) bulan disebabkan ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit yang berkepanjangan maupun cacat disebabkan kecelakaan kerja serta tidak bisa melaksanakan pekerjaannya setelah melewati 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja buruh mencapai usia pensiun;
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia;⁹

Dengan alasan-alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja selain daripada yang sudah tercantum pada Undang-Undang di atas, oleh sebab itu pemutusan hubungan akan menjadi tidak sah ataupun batal demi hukum. Didalam beberapa perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja yang diputus di pengadilan hubungan industrial ada beberapa tidak diatur didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja, yakni terkait penyelesaian pelanggaran pemutusan kerja terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dengan terus menerus menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja.

Pada hal hubungan industrial kalau ditinjau pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dimana tidak ada keserasian antara pekerja/buruh juga mencapai ketenangan bekerja bagi pekerja dan ketenangan usaha bagi pengusaha hal ini tidak dapat diwujudkan jika tidak ada serasi,harmonis,dinamis jika peraturan perundang-undangannya tidak ada kejelasan bagi pekerja.¹⁰

Perjanjian kerja ialah sebuah kesepakatan yang pihak pertama (Buruh) mengikatkan dirinya sendiri untuk bekerja dan memperoleh imbalan upah oleh pihak kedua yaitu majikan mengikatkan diri sendiri untuk mempekerjakan buruh serta memberi imbalan upah, tampak bahwa karakter khusus kesepakatan kerja

⁹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 154A.

¹⁰ M. Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, 2016, hlm. 58.

yaitu dibawah instruksi pihak majikan memperlihatkan bahwa korelasi kerja antara pekerja serta majikan yaitu hubungan bawahan serta pimpinan.¹¹

Perlindungan terhadap pekerja/buruh kontrak dan juga pekerja tetap meliputi beberapa faktor yaitu: perlindungan terhadap kesewenangan pengusaha dan pemerintah dimana pemerintah bisa melakukan kewenangan melalui pembuatan peraturan perundang-undangan benar-benar dilaksanakan oleh seluruh pihak baik dari pekerja/buruh ataupun dari pihak pengusaha maka berlakunya hukum bukan cuma dilihat secara yuridis saja akan tetapi dilihat juga secara sosiologis serta juga secara filosofi.¹²

Praktiknya banyak pengusaha salah dalam menafsirkan penerapan asas kebebasan berkontrak banyak pengusaha tidak melihat aturan hukum yang berlaku dengan membuat perjanjian kerja bagi pekerja kontrak semauanya dapat kita lihat di pasal 8 ayat 1 (satu) peraturan pemerintah Nomor 35 berbunyi: PKWT didasarkan jangka waktu seperti tercantum pada pasal 5 ayat (1) bisa dibentuk paling lama 5 (lima) tahun dimana pengusaha bisa saja membuat perjanjian kontraknya 1 (satu) tahun sekali.¹³

Maksud perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja sifatnya masih formal, disampaikan lebih formal karena tertuju pada korelasi dimana pekerja serta majikan yang berisi kriteria kerja, hak serta kewajiban para pihak. Kriteria kerja berhubungan dengan jenis pekerjaan, lamanya pekerjaan dan pekerjaan yang bisa dilakukan yang bersifat tidak tetap. Sesuai uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian yaitu dengan judul Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Akibat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Terus Menerus.

¹¹ L. Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2000, hlm. 62.

¹² A. Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, hlm. 64.

¹³ A. M. Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 70.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang yang sudah diuraikan diatas penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi yaitu perselisihan yang berkaitan pada perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan secara terus menerus di dalam suatu perusahaan dan terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja dikarenakan alasan perjanjian kerja yang tak ada batas waktu yang dilakukan.

1.3 Rumusan Masalah.

1. Apakah perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan kerja, akibat kontrak kerja yang berlangsung terus-menerus yang tidak sesuai Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja?
2. Apakah upaya hukum dapat ditempuh pekerja PKWT yang diputus hubungan kerjanya disebabkan kontrak kerja yang berlangsung terus-menerus?

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

1.4.1 Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan kerja, akibat kontrak kerja yang berlangsung terus-menerus yang tidak sesuai Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja
2. Untuk mengetahui upaya hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena kontrak yang berlangsung secara terus menerus.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.
 - a. Menambah referensi pekerja/buruh bagaimana perlindungan hukum yang diberikan oleh negara, jika terdapat hal pemutusan hubungan kerja dikarenakan penyelesaian pelanggaran pemutusan hubungan

kerja pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus.

- b. Sebagai bahan kajian yang dilakukan dengan adanya Undang-Undang yang baru dimana belum mengatur terkait penyelesaian pelanggaran pemutusan hubungan kerja terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja akibat perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus dalam perspektif Undang-Undang No.11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja.

2. Manfaat praktis.

- a. Memberikan masukan terhadap pekerja/buruh dengan adanya mengenai adanya penyelesaian pelanggaran pemutusan hubungan kerja kepada pekerja akibat perjanjian kerja waktu tertentu yang terus menerus.
- b. Sebagai bahan kajian yang dilakukan mengenai penyelesaian pelanggaran pemutusan hubungan kerja kepada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus menurut Pasal 59 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja, dimana undang-undang tersebut ialah Undang-Undang baru yang disahkan.

1.5 Kerangka Teori, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

Dilihat dari permasalahan yang akan diteliti oleh penulis dan dilihat dari aspek yuridis dimana kedudukan pekerja/buruh dan pengusaha adalah mempunyai kedudukan sama dan seimbang di mata hukum yaitu teori kesamaan di mata hukum (*equality before the law*).

1.5.1 Kerangka Teori

a. Teori Negara Hukum

Istilah negara hukum merupakan terjemahan dari istilah “*rechtsstaat*”.¹⁴ Istilah lain yang digunakan dalam alam hukum Indonesia adalah *the rule of law*, yang juga digunakan untuk maksud “negara hukum”. Notohamidjojo

¹⁴ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat- Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm.30.

menggunakan kata-kata “maka timbul juga istilah Negara hukum atau “*rechtsstaat*”.¹⁵ Djokosoetono mengatakan bahwa “negara hukum yang demokratis sesungguhnya istilah ini adalah salah, sebab kalau kita hilangkan *demokratische rechtsstaat*, yang penting dan primair adalah *rechtsstaat*”.¹⁶ Di dalam suatu negara dapat dikatakan sebagai negara hukum apabila dapat memenuhi unsur-unsur negara hukum. Friedrich Julius Stahl mengemukakan ciri-ciri suatu negara hukum sebagai berikut:

1. Adanya pengakuan atas hak-hak dasar manusia.
2. Adanya pembagian kekuasaan.
3. Pemerintahan berdasarkan peraturan
4. Adanya Peradilan Tata Usaha Negara.¹⁷

Adapula menurut Sri Soemantri mengemukakan unsur - unsur terpenting Negara hukum yaitu:

1. Bahwa pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus berdasar atas hukum atau perundang-undangan
2. Adanya jaminan terhadap hak asasi manusia (warga Negara)
3. Adanya pembagian kekuasaan
4. Adanya pengawasan dari badan-badan peradilan (*rechterlijke controle*).¹⁸

Konsep negara hukum di Eropa Kontinental juga dikembangkan oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Fichte dan lain sebagainya dengan menggunakan istilah Jerman “*rechtsstaat*”. Dalam tradisi Anglo-Saxon pengembangan konsep negara hukum dipelopori oleh A. V. Dicey dengan istilah “*the rule of law*”. A. V Dicey mengemukakan unsur-unsur *the rule of law* sebagai berikut:

- a. *supremacy of law*.
- b. *equality before the law*.
- c. *constitution based on human rights*.¹⁹

¹⁵ O. Notohamidjojo, *Makna Negara Hukum*, Jakarta: Badan Penerbit Kristen, 1970, hlm.27.

¹⁶ Padmo Wahyono, *Guru Pinandita*, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1984, hlm.67.

¹⁷ Oemar Seno Adji, *Prasarana Dalam Indonesia Negara Hukum*, Simposium UI Jakarta, 1966, hlm.24.

¹⁸ Sri Soemantri M, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: PT alumni, 1992, hlm.29.

¹⁹ Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, hlm.34.

b. Teori Perlindungan Hukum

Mengenai ilmu mengenai teori kemungkinan teori perlindungan hukum merupakan teori tertua Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.²⁰

Selanjutnya menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²¹

Terkait fungsi hukum untuk memberikan perlindungan, Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta mengatakan bahwa hukum itu ditumbuhkan dan dibutuhkan manusia justru berdasarkan produk penilaian manusia untuk menciptakan kondisi yang melindungi dan memajukan martabat manusia serta untuk memungkinkan manusia menjalani kehidupan yang wajar sesuai dengan martabatnya.²²

1.5.2 Kerangka konseptual.

Pada kerangka konseptual ini penulis memberikan penjabaran mengenai beberapa konseptual penting yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Cipta Kerja

Definisi cipta kerja adalah memberikan kemudahan dalam kesepakatan kerja waktu tertentu atau waktu tak tentu.²³

2) Pemutusan Hubungan kerja (PHK)

²⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hlm.38.

²¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2000), hlm.69.

²² Lili Rasjidi dan B. Arief Sidharta, *Filsafat Hukum Madzab dan Refleksi*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 1994), hlm.64.

²³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 56.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) ialah penyelesaian hubungan kerja yang disebabkan usainya hak serta kewajiban di antara pekerja dengan pengusaha.²⁴

3) Hubungan Kerja

Pengertian Hubungan kerja adalah kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) terjadinya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha.²⁵



²⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya, 2004, hlm. 71.

²⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50.

1.5.3 Kerangka Pemikiran



1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, sistem penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang membahas tentang:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi mengenai menguraian latar belakang dari masalah, identifikasi serta rumusan masalah, tujuan serta manfaat dari penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode dari penelitian, serta sistem penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang tinjauan pustaka membahas tentang konseptual dan tinjauan kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi pembahasan terkait metode riset yang dipergunakan, jenis dari penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum, serta analisa bahan hukum.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Berisikan mengenai uraian, pembahasan dan analisis hasil penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang bersangkutan langsung dengan cipta kerja khususnya terkait penyelesaian pelanggaran pemutusan hubungan kerja waktu tertentu yang terus menerus yang berdampak kepada pekerja kontrak, penulis juga akan menguraikan pandangan berdasarkan analisa pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan hukum serta usaha hukum yang bisa dilakukan oleh pekerja untuk mempertahankan haknya.

BAB V PENUTUP

Berisi simpulan dan saran hasil penelitian