

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Hubungan antara pekerja dan perusahaan telah diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan. Regulasi yang ketat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, hal ini menjadi kunci penting untuk menciptakan stabilitas ekonomi dan produktivitas, dalam konteks ketenagakerjaan, namun hubungan pekerja dan perusahaan sering diwarnai konflik<sup>1</sup>. Maka dari itu, untuk melindungi berbagai pihak ada beberapa hukum yang mengatur mengenai pekerja salah satunya adalah Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai 2 (dua) perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut Salim H.Sidik, adalah kontrak kerja dari suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada pihak lain untuk melaksanakan suatu hal<sup>2</sup>. Berdasarkan penjelasan mengenai perjanjian kerja maka menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 56 bentuk perjanjian kerja ada 2 (dua) bentuk yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disebut PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau disebut PKWTT. Keduanya memiliki perbedaan yaitu terkait jangka waktu dan jenis pekerjaan.

---

<sup>1</sup> Rian Gunawan et al, 2025, *Hubungan Industrial Dan Hukum Perburuhan*, Takaza Innovatix Labs, Padang, hlm 84.

<sup>2</sup> Salim H Sidik, 2016, *Perkembangan Hukum Jaminan Di Indonesia*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, hlm 57.

Pemilihan hubungan pekerja ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. PKWT memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan kebutuhan proyek tertentu. Sedangkan, PKWTT memberikan stabilitas sumber daya manusia untuk operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Fleksibilitas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur ketat agar mencegah eksploitasi tenaga kerja, regulasi mengenai hak PKWT berperan penting memastikan bahwa pekerja diperlakukan dengan adil, hak yang dimaksud ini mencakup upah, jangka waktu, jam kerja serta perlindungan dari diskriminasi<sup>3</sup>. Menurut Nindry Sulistya Widiastiani di dalam buku Pengantar Hukum Perburuhan, PKWT telah ditentukan jangka waktu bekerja serta hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha<sup>4</sup>. Oleh karena itu, Pekerja dengan status PKWT memiliki aturan ketat terkait jangka waktu.

Berdasarkan *lex posterior derogat legi priori* yang menyatakan bahwa hukum baru mengesampingkan hukum lama, Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian dicabut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, mengatur ketentuan jangka waktu PKWT di Pasal 59 ayat (4). Lebih lanjut, jangka waktu diatur lebih lanjut di dalam

---

<sup>3</sup> Delicia Anwar Rannu and Rasji Rasji, 2023, *Analisis Hukum Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja*, INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research 5, hlm 3.

<sup>4</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Kanisius, Yogyakarta, hlm 39-41.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menjelaskan PKWT memiliki jangka waktu dan perpanjangan tidak lebih dari 5 tahun<sup>5</sup>.

Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku sebelum Undang-Undang Cipta Kerja disahkan, jangka waktu PKWT dalam perjanjian awal maksimal selama 2 tahun dan dapat diperpanjang maksimal 1 tahun, jika ingin memperbaharui kembali maka perlu ada jeda waktu 30 hari, jangka waktu untuk pembaharuan kembali setelah jeda hanya diperbolehkan sesuai dengan perjanjian awal.

Selain berdasarkan jangka waktu, PKWT juga didasarkan suatu pekerjaan tertentu, hal ini berfokus kepada jenis dan sifat kegiatan. Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, sifat pekerja PKWT adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Meskipun telah diatur secara tertulis dan telah diatur ketat di dalam Undang-Undang, namun faktanya masih ada pelanggaran dan permasalahan yang dibawa ke dalam Peradilan Hubungan Industrial atau

---

<sup>5</sup> Claudia Bhara Pradita 2023, "Begini Ketentuan Maksimal Perpanjangan PKWT," Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-maksimal-perpanjangan-pkwt-lt649126c5134d9/> diakses 10 Februari 2015

bisa disingkat PHI. Penulis menemukan 1 (satu) kasus dengan Nomor Perkara 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, yang merupakan salah satu permasalahan hubungan industrial. Kasus ini mengenai seorang penggugat bernama Dian Ratna yang bekerja sejak tahun 2008 hingga 2012 di bawah pertanggungjawaban PT. Outsourcing Indonesia (PT.OTSORSINDO) dengan status PKWT, dan ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PT.BRI). Pada tahun 2012 Dian Ratna direkrut oleh PT.BRI, sehingga hubungan kerjanya dengan PT.OTSORSINDO berakhir, dan ia melanjutkan pekerjaannya di bagian *Customer service* yang telah dikerjakan dari 2008. Setiap tahun Dian Ratna diminta untuk memperpanjang kontraknya, hingga akhirnya tahun 2019, Dian Ratna di pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh PT.BRI.

Kasus ini sampai ke Peradilan Hubungan Industrial (PHI), dan dalam putusan Hakim poin 2 (dua) menyatakan dan menetapkan hubungan kerja Dian Ratna adalah PKWT. Dalam pertimbangan Hakim pada Perkara Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, dijelaskan pekerjaan yang tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produk, dan syarat ini bersifat kumulatif. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Hakim beranggapan Dian Ratna tidak memenuhi syarat-syarat tersebut. Namun, Penjelasan tersebut hanya menjelaskan syarat dan pengertian pekerja tetap, tanpa menjelaskan ketidaksesuaian kasus Dian Ratna dengan Undang-Undang mengenai PKWT. Sehingga peneliti telah menguraikan dan

menganalisis terkait kesesuaian terkait kasus, putusan Hakim dan hukum ketenagakerjaan dengan judul: **Praktik Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn).**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, inti permasalahan yaitu, Apakah pertimbangan Hakim dalam Putusan 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn sudah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk memecahkan masalah yang terjadi berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan di dalam latar belakang masalah, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis kesesuaian antara pertimbangan Hakim dalam putusan 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn dan Undang-Undang yang berlaku.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Manfaat teoritis

Bagi perkembangan hukum di Indonesia khususnya dalam bidang hukum perdata dan ketenagakerjaan, penelitian ini memberi gambaran mengenai permasalahan pekerjaan PKWT.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Membantu kemampuan penulis dalam pengembangan pengetahuan serta ilmu yang selama ini diperoleh dan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
- b. Hasil penelitian yang dibuat ini mampu membuka wawasan mengenai kasus yang terjadi di lapangan dan celah hukumnya yang berdampak buruk bagi kelas pekerja.
- c. Dalam penelitian ini mampu untuk menjadi saran dalam menjawab permasalahan yang ada
- d. Hasil penelitian ini memberikan informasi untuk pengetahuan atas pertimbangan Hakim untuk memutuskan suatu permasalahan PKWT.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa persamaan dengan penelitian sebelumnya, namun karya ilmiah ini memiliki perbedaan yang signifikan dengan penelitian sebelumnya berupa :

### 1. Skripsi disusun oleh:

#### a. Identitas Penulis

- 1) Nama : Hanim Maslik dan Asri Wijayanti Sudarto

2) Tahun : 2014

b. Judul

Pelanggaran Jangka Waktu atas Dasar PKWT studi kasus di PT.X<sup>6</sup>.

c. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja atas dasar PKWT?
- 2) Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan haknya?

d. Hasil penelitian:

Hasil penelitian ini di dalam jurnal ditemukan di dalam PT.X ini para pekerja PKWT diminta untuk rutin memperpanjang kontrak kerjanya walaupun itu telah melebihi batas waktu yang telah diatur di dalam undang-undang.

e. Perbedaan skripsi pendahulu dan skripsi yang disusun:

- 1) Terhadap letak perusahaannya, sebab dalam penelitian ini perusahaan yang bersangkutan adalah PT. Bank Rakyat Indonesia sedangkan dalam penelitian pendahulu PT tidak disebut secara spesifik namun hanya ditulis PT.X.

---

<sup>6</sup> Maslik Hanim, 2014, "Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar PKWT Study Kasus Di PT. "X", *Jurnal UMSurabaya*, hlm 50 .

- 2) Dalam penelitian sebelumnya hanya berisi terkait definisi seperti mediasi, litigasi dan lain sebagainya. Penjelasan terkait kasus PT.X ini hanya sebatas para pekerja telah melewati batas jangka waktu perjanjian dan perjanjian kerja PKWT tidak dicetak 2 (dua) rangkap sehingga para pekerja hanya bisa membuktikan melalui JAMSOSTEK dan keterangan saksi, namun dalam penelitian ini berfokus kepada *outsourcing* sebab Dian merupakan pekerja yang di alih daya ke PT.BRI serta jenis pekerjaan Dian bukan pekerjaan penunjang dan akan membahas permasalahan perpanjangan kerja dan PHK.

2. Skripsi disusun oleh:

a. Identitas Penulis

- 1) Nama : Azyzatul Layli dan Emmilia Rusdiana  
2) Tahun 2023

b. Judul

Problematika Putusan Mahkamah Agung No 107  
K/Pdt.Sus-PHI /2021 mengenai Perselisihan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu. Terkait Pembaharuan PKWT pada Pekerjaan Musiman PHI/2019/PN- DPS<sup>7</sup>

c. Rumusan masalah

- 1) Apa pertimbangan Hakim di putusan 107 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dengan pekerjaan musiman itu adalah pembaruan PKWT?
- 2) Apakah jenis pekerjaan bagian finishing di dalam kasus ini merupakan pekerjaan musiman?

d. Hasil Penelitian

Seorang penggugat yang di-PHK namun selama ia bekerja statusnya adalah PKWTT, namun tidak sah sesuai putusan pengadilan. saat ia bekerja, penggugat ditempatkan di bidang pokok ditempat perusahaan penggugat, ia bekerja sebagai *finishing* yang merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan produk perusahaan tersebut. Namun, pengadilan memutuskan bahwa penggugat merupakan PKWT dikarenakan kurang bukti.

e. Perbedaan skripsi pendahulu dan skripsi yang disusun

- 1) Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu adalah dari Putusan Nomor 107 K/Pdt.Sus-PHI /2021 dan PT yang bersangkutan adalah PT. Hansae Indonesia Utama

---

<sup>7</sup> Azyzatul Layli et al, 2021, “Putusan Mahkamah Agung No 107 K/Pdt.Sus-Phi/2021 Tentang Perselisihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Pembaharuan Pada Pekerjaan Musiman,” Novum: Jurnal Hukum Universitas Negeri Surabaya, hlm 1–12.

sedangkan penelitian ini PT yang bersangkutan ada 2 (dua) yaitu PT. BRI dan PT. Outsourcing Indonesia sebab Dian merupakan pekerja yang di alih daya ke PT. BRI

2) Dalam penelitian ini akan menjelaskan *outsourcing*, sedangkan penelitian pendahulu tidak menjelaskan *outsourcing*

3) Bentuk pekerjaan dari penelitian sebelumnya adalah bidang *finishing* sedangkan dalam penelitian ini Dian bekerja sebagai *customer service*.

3. Skripsi yang disusun oleh

a. Identitas Penulis

1) Nama: Sintha Dewi Silalahi

2) Tahun: 2018

b. Judul

Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dalam Masa Kontrak (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Medan No:82/Pdt.sus-PHI/2016/PN.Mdn) .

c. Rumusan Masalah

1) Dalam gugatan kasus PHK PKWT yang masih dalam masa kontrak tidak diterima di kasus putusan nomor 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn ?

2) Apa akibat hukum dalam putusan 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN Mdn yang timbul dan apa saja upaya hukum yang dilakukan?

d. Hasil Penelitian

Gugatan penggugat ditolak karena pada intinya hubungan PKWT telah berakhir dan penggugat tidak dapat membuktikan dirinya adalah PKWTT. Dalam penelitian yang dibuat penulis juga sudah menganalisis mengapa gugatan ditolak dengan alasan penggugat tidak teliti dalam membaca perjanjian, sebab dalam perjanjian ini tergugat tidak mempekerjakan penggugat lebih dari 3 tahun sehingga sesuai juga menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dikarenakan kurang teliti penggugat membaca syarat perjanjian kerja maka ia merasa dirugikan dikarenakan masalah waktu yang telah mereka janjikan yaitu 3 (tiga) tahun

e. Perbedaan skripsi pendahulu dan skripsi yang disusun

1) Perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu terdapat dalam nomor putusan yaitu Putusan Nomor 82/Pdt.sus-PHI/2016/PN sedangkan dalam penelitian ini nomor putusan adalah 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

dan para pihak yang berperkara dalam penelitian sebelumnya adalah Walter Monginsidi Situmorang dan PT. MNC SKY Vision, TBK sedangkan dalam kasus penelitian ini yang berperkara Dian Ratna dengan PT. BRI.

- 2) Dalam penelitian pendahulu penggugat tidak teliti dalam membaca dan tanda tangani perjanjian yang ia buat maka dianggap ia setuju terkait jangka waktu ia bekerja adalah 3 (tiga) tahun dan itu sesuai dengan Undang-Undang 13 Tahun 2003 sedangkan dalam penelitian ini Dian bekerja selama 7 tahun secara terus-menerus, tidak terputus-putus.

#### **F. Batasan Konsep**

Penelitian dengan judul Praktik Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn) ini membatasi ruang lingkup pembahasan pada :

##### **1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Sesuai dengan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja dibagi menjadi PKWT dan PKWTT. PKWT dalam Pasal 56 ayat (2) didasarkan atas jangka waktu atau penyelesaian suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya, dalam Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja memberikan penjelasan

syarat lebih lanjut terkait jangka waktu dan jenis dan sifat pekerjaannya yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama penyelesaian
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang berlaku dengan jangka waktu yang sebagaimana telah disepakati antara pekerja dan perusahaan<sup>8</sup>.

## 2. Perusahaan

Definisi dari perusahaan itu sendiri menurut buku Hukum Perusahaan Indonesia, adalah bentuk usaha yang berbentuk organisasi atau badan usaha, yang berkedudukan di wilayah Indonesia<sup>9</sup>. Lebih lanjut, Undang-Undang 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan memberikan definisi lebih terperinci yaitu perusahaan adalah badan hukum atau bukan badan hukum, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik

<sup>8</sup> ICLSSEE, 2023. *Prosiding Konferensi Internasional Hukum, Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Pendidikan ke-3, ICLSSEE 2023*, 6 Mei 2023, Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia. EAI Publishing, Slovakia, hlm. 662

<sup>9</sup> Abdulkadir Muhammad, 2021. *Hukum Perusahaan Indonesia*, cet. 5, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 9.

swasta atau milik negara yang mempekerjakan pekerja dan dibayar menggunakan upah atau imbalan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perusahaan adalah entitas bisnis yang berbadan hukum atau tidak, menjalankan kegiatan ekonomi di wilayah Indonesia. Entitas ini bisa perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik dari sektor swasta atau sektor negara dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan.

### 3. Definisi Pekerja

Definisi pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memiliki arti setiap orang yang melaksanakan kewajiban untuk bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selain itu, terdapat literatur yang mendefinisikan lebih terperinci mengenai pekerja yaitu individu yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah sang pemberi kerja dan atas dedikasinya telah bekerja, maka ia mendapatkan imbalan dan upah<sup>10</sup>. Kesimpulan menurut kedua sumber tersebut yaitu, pekerja adalah seseorang yang memiliki hubungan kerja, melakukan pekerjaan di bawah perintah dari pemberi kerja, dengan ia mendapatkan upah atau imbalan lainnya. Imbalan ini dapat diartikan uang atau hak lain di luar dari upah pokok pekerja tersebut.

---

<sup>10</sup> Devi Rahayu, 2020, *BUKU AJAR HUKUM KETENAGAKERJAAN*, SCOPINDO MEDIA PUSTAKA, Surabaya, hlm 22.

#### 4. Perpanjangan PKWT

Definisi Perpanjangan PKWT merupakan kontrak yang disepakati oleh perusahaan dan pekerja untuk memperpanjang masa kerja yang akan atau telah berakhir. Bertujuan untuk memungkinkan pekerja dengan status PKWT dapat menyelesaikan tugas di perusahaan tersebut. Perpanjangan PKWT dapat dilakukan jika seseorang pekerja kontrak belum menyelesaikan tugasnya sampai masa habis kontrak maka dapat diperpanjang dengan persetujuan kedua pihak. Menurut Undang-Undang Cipta Kerja perpanjangan kerja diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 8 ayat (1) menjelaskan PKWT dibuat paling lama 5 (lima) tahun, ayat (2) menjelaskan bahwa jangka waktu PKWT serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun, sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan jangka waktu PKWT dalam perjanjian awal maksimal selama 2 tahun dan dapat diperpanjang maksimal 1 tahun, jika ingin memperbaharui kembali maka perlu ada jeda waktu 30 hari, jangka waktu untuk pembaruan kembali setelah jeda hanya diperbolehkan sesuai dengan perjanjian awal.

Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan batas waktu maksimal PKWT yang sama, yaitu 5 (lima) tahun, terdapat perbedaan dalam proses perpanjangannya. Undang-Undang Ketenagakerjaan mensyaratkan

adanya jeda waktu sebelum perpanjangan, sementara Undang-Undang Cipta Kerja memungkinkan perpanjangan hingga mencapai batas maksimal 5 (lima) tahun tanpa jeda.

## **G. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dilakukan meliputi:

### **1. Jenis Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat hukum normatif, di mana metode yang digunakan adalah mengambil bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder sebagai penunjang. Sumber yang diambil mengatur tentang Praktik Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh Perusahaan. Studi Kasus Putusan 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn.

### **2. Sumber Data**

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terbagi menjadi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, bahan hukum ini terdiri dari :

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

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang 11 Tahun 2020 yang dicabut menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo Undang-Undang 6 Tahun 2023

3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

4) Putusan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

b. Bahan hukum sekunder :

Bahan hukum sekunder menjadi penunjang dari hukum primer. Bahan hukum yang digunakan adalah buku, jurnal, Internet/ *website* resmi, pendapat hukum yang membahas terkait PKWT, *outsourcing*, penelitian sebelumnya,

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini melalui studi kepustakaan, yang mempelajari bahan hukum primer maupun sekunder. Bahan hukum yang dikaji mencakup bahan hukum yang terkait dengan PKWT, bahan hukum terkait *outsourcing*, serta bahan hukum terkait perpanjangan kontrak dan PHK. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji bahan hukum lain yang relevan, seperti penelitian terdahulu, buku, jurnal, dan sumber daring dari situs web resmi. Setelah melakukan analisis, bahan-bahan hukum tersebut dibandingkan dengan Putusan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn

#### **4. Analisis data**

Analisis data dilakukan dalam penulisan hukum ini adalah analisis preskriptif yaitu mengidentifikasi permasalahan, mempelajari teori atau konsep baru untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Dalam riset ini penulis meneliti terkait topik yang dibahas dan memperdalam pengetahuan dengan cara mengumpulkan buku-buku dan sumber yang berkaitan. Penulis juga membutuhkan bahan hukum sekunder seperti pendapat ahli hukum yang relevan serta buku atau jurnal yang relevan sesuai dengan topik yang akan dibahas. Setelah itu membandingkan dengan Putusan Nomor 80/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn dengan bahan hukum primer dan sekunder untuk memberi jawaban dan analisis terkait putusan tersebut.