# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam memajukan perekonomian di Indonesia[1]. Produksi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pendapatan nasional sehingga dapat mencapai keberhasilan pembangunan ekonomi.[2] Pentingnya peranan tenaga kerja maka, pembangunan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.[3] Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar dan mewujudkan kesejahteraan dengan tetap mempertahanakan perkembangan kemajuan dunia usaha.[4]

Pemerintah telah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan pasal tersebut

---

[1] Rizkiya Widyadini, *Peran Ketenagakerjaan Dalam Membantu Pembangunan Ekonomi Di Indonesia*,https://www.kompasiana.com/rizqiyawidyandini3010/6561e87fde948f09a25e3586/peran-ketenagakerjaan-dalam-membantu-pembangunan-ekonomi-di-indonesia, Kompasiana, diakses 8 November 2024.

[2] Maulida Indriani, "Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional," *Jurnal Ketenagakerjaan*, hlm. 67.

[3] Maria Lusyana Br Ginting, 2021, "Perluasan Kesempatan Kerja Bagi Freshgraduate Di Masa Pandemi Covid-19, Apa Peran Pemerintah?," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16/No. 2/Desember/2021.

[4] *Ibid*.

pemerintah menghendaki agar warga negara Indonesia memiliki kemampuan dan keinginan untuk bekerja, supaya mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai kewajiban dan hak yang dilindungi oleh hukum.[5] Seiring berjalannya waktu dan pesatnya pembangunan dibidang industri masalah ketenagakeraan menjadi sangat kompleks, terutama melihat laju pertumbuhan penduduk yang terus meningkat mengakibatkan ketidakseimbangan antara pencari kerja dengan lapangan kerja yang tersedia.[6] Kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan kerja untuk jumlah pencari kerja yang semakin banyak serta persaingan untuk mencari pekerjaan mengakibatkan pekerja menerima pekerjaan tanpa harus memperdulikan sistem hukumnya. Hal ini menyebabkan pekerja tidak mendapatkan kepastian hukum.[7]

Posisi tawar pekerja yang lemah karena kebutuhan pekerja atas kesempatan kerja yang kecil. Kekuatan pengusaha dalam mengatur pengelolaan sumber daya manusia yang besar menyebabkan terjadinya penyimpangan pada hal-hal pokok seperti perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).[8] Pemerintah berfungsi sebagai regulator dalam hubungan industrial yang menetapkan kebijakan ketenagakerjaan untuk menciptakan

---

[5] Aisyah Putri, 2018, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung, *Jurnal Ilmu Hukum*, Universitas Airlangga.

[6] *Ibid.*

[7] Maslik Hanim, 2014, Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar Pkwt : Study Kasus Di Pt.'X', Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surabaya.

[8] Fatih Muhammadi, 2019, Skripsi, *Pelaksanaan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Pada Di Kota Yogyakarta Setelah Berlakunya Undang No. 13 Tahun 2003*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm.1.

keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Pemerintah memiliki fungsi untuk menciptakan regulasi yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja.[9] Perjanjian kerja merupakan kesepakatan oleh pekerja yang mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah pengusaha dengan imbalan berupa upah.[10] Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 jenis yakni perjanjian waktu tidak tentu (PKWTT) dan perjanjian waktu tertentu (PKWT).

PKWTT merupakan jenis perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja PKWTT tidak memiliki batas waktu tertentu, pekerja dipekerjakan secara permanen, sehingga menjamin hak-hak pekerja yang lebih luas.[11] PKWT merupakan jenis perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha untuk pekerjaan yang memiliki batasan waktu tertentu. PKWT dapat digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau musiman, sehingga tidak menjamin hak-hak pekerja yang lebih luas seperti PKWTT.[12] Pada saat ini banyak perusahaan yang lebih memilih untuk memperkerjakan atau merekrut pekerjanya dengan PKWT dibanding PKWTT. Hal ini dikarenakan beberapa alasan yang berkaitan dengan fleksibilitas tenaga kerja untuk mengurangi biaya pengeluaran terkait pekerja PKWTT seperti tunjangan kesehatan, pensiun,

---

[9] Dewa Ayu, *Peran Dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial, Jurnal Hukum*, Universitas Udayana. hlm. 4.

[10] Abdullah Sulaiman, 2019*, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), Jakarta Timur, hlm. 153.

[11] Erizka Permatasari, *Perbedaan Ketentuan Untuk Pekerja Tetap, Kontrak Dan Outsourcing,* https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-ketentuan-untuk-pekerja-tetap--kontrak-dan-ioutsourcing-i-cl2408/, diakses 8 November 2024.

[12] *Ibid.*

dan pesangon yang lebih besar jika terjadi PHK maka, perusahaan hanya perlu membayar kompensasi yang lebih rendah jika hubungan kerja PKWT diakhiri sebelum waktunya.

Ketentuan mengenai PKWT mengalami perubahan yang signifikan pada regulasinya. PKWT awalnya diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kemunculan *omnibus law* yang isinya mencakup beberapa ketentuan yang dijadikan satu di dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah sebagian ketentuan pada peraturan sebelumnya yang kemudian dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) sehingga pemerintah mengeluarkan peraturan baru yakni Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Ketentuan mengenai PKWT saat ini diatur dalam aturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perubahan ketentuan mengenai PKWT pada peraturan-peraturan tersebut banyak menimbulkan pro dan kontra dikalangan masyarakat. Terdapat keuntungan serta kerugian yang timbul bagi pekerja atas perubahan tersebut. Ketentuan PKWT sudah diatur dalam regulasinya, akan tetapi dalam implementasinya menimbulkan multi tafsir yang cenderung dilanggar oleh pengusaha.

Sebagai contoh pada tahun 2022 para pekerja yang terikat dalam PKWT yang terkena PHK secara sepihak oleh PT. SiCepat Ekspres Indonesia.[13] Kasus bermula dengan adanya sejumlah pekerja PT. SiCepat Ekspres Indonesia dilaporkan mengalami PHK massal secara sepihak. Terdapat 365 pekerja dari kurir hingga admin operasional yang terkena PHK. Hasil wawancara salah satu pekerja oleh MNC Portal hanya diinfokan bahwa tidak bisa lagi melanjutkan hubungan kerja. Pekerja tersebut baru menjalankan masa kerja selama 2 bulan 7 hari, padahal sebelumnya sesuai dengan mekanisme peraturan PT. SiCepat Ekspres antara pekerja dan perusahaan sudah menyetujui bahwa perjanjian kerja tersebut berlangsung selama 1 tahun 3 bulan. Pekerja mengungkapkan bahwa diberi surat pengunduran diri dan diminta untuk menandatanganinya namun pekerja tersebut menolak. Hal ini dilakukan karena pengusaha tidak ingin memberikan hak yang seharusnya diperoleh pekerja yang terkena PHK sepihak yang dilakukan sebelum jangka waktunya berakhir.

PKWT memiliki kedudukan yang strategis dalam dunia ketenagakerjaan. Hal ini karena memberikan fleksibilitas bagi pengusaha untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan usaha yang bersifat sementara atau musiman. PKWT memiliki peran penting namun, perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam perjanjian ini seringkali

[13] Isna Rahayu, "Cerita Di Balik PHK Massal SiCepat, Karyawan: Dipaksa HRD Pilih Teken Surat Perjanjian Yang 'Merugikan' Atau 'Resign', Pesangon Tak Jelas ," https://money.kompas.com/read/2022/03/15/103047626/cerita-di-balik-phk-massal-sicepat-karyawan-dipaksa-hrd-pilih-teken-surat?page=all , Diakses 15 Maret 2025. .

kurang mendapat perhatian yang memadai. Masalah utama yang sering muncul adalah ketidakpastian posisi pekerja dengan status PKWT. Pekerja sering kali menghadapi risiko PHK yang tidak adil sebelum jangka waktu berakhir. Pengusaha dapat dengan mudah mengakhiri hubungan kerja tanpa memberikan alasan yang jelas atau kompensasi yang sesuai, mengingat jangka waktu yang bersifat sementara. Hal ini tentunya menambah ketidakpastian bagi pekerja yang mengandalkan kestabilan kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, sementara disisi lain, perlindungan hukum bagi mereka dalam situasi seperti ini seringkali kurang tegas dan belum sepenuhnya efektif dalam memberikan hak-hak yang adil.

## B. Rumusan Masalah

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

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak yang diperoleh pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha sebelum jangka waktunya berakhir.

## D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi terkait peran peraturan yang berlaku dalam pemenuhan hak bagi pekerja perjanjian

kerja waktu tertentu (PKWT) yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha sebelum masa kerja berakhir.

2. Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan dapat menambah referensi bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha sebelum masa kerjanya berakhir untuk memperoleh perlindungan hukum agar dapat mengetahui hak-hak yang diperoleh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha sebelum masa kerja berakhir.

## E. Keaslian Penelitian

Bahwa penelitian ini benar-benar merupakan hasil pemikiran dari peneliti dan bukan merupakan plagiasi dari hasil penelitian sebelumnya. Sejauh ini, peneliti telah menelusuri beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

**1. R A Aisyah Putri Permatasari[14]**

| | | |
|---|---|---|
| Judul Penelitian | : | "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung" |
| Tahun | : | 2015 |
| Instisusi | : | Universitas Airlangga Surabaya |
| Rumusan Masalah | : | |

[14] Aisyah Putri , 2015, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*, Skripsi, Universitas Airlangga.

Rumusan masalah dari penelitian tersebut adalah terkait dengan Bagaimana Perlindungan Hak-hak pekerja kontrak yang di PHK dari perusahaan?

Hasil Penelitian :

Penentangan kecenderungan perusahaan memakai sistem tersebut untuk segala pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Disamping itu hak hak normatif lain seperti perlindungan, jaminan sosial kesehatan, upah dan berbagai tunjangan lain tidak diberikan sebagaimana mestinya. Pemutusan hubungan kerja tidak bisa diputuskan atau dilakukan seenaknya. Masalah yang paling penting dengan adanya PHK sebelum masa kerja habis mendapatkan perlindungan atas hak-hak normatifnya. Bilamana hak-hak pekerja ini tidak terpenuhi maka tuntutan pekerja ini dapat diajukan kepada Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas Penduduk setempat dengan permohonan agar dapat diberikan perantara ini dapat berupa anjuran agar pemberi kerja menjalin kembali hubungan kerja yang non diskriminatif dengan pihak pekerja atau dalam hal pekerja diberhentikan maka diberikan hak-hak normatif seperti diberikan kepada pekerja PKWTT.

Letak Perbedaan :

Bahwa penelitian yang dilakukan oleh R A Aisyah Putri Permatasari tersebut lebih membahas tentang peranan hukum dalam mencegah terjadinya PHK. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus kepada pemenuhan hak-hak pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja PHK sebelum masa kontraknya berakhir sebagai bentuk perlindungan hukum menurut hukum yang berlaku di Indonesia.

**2. Firda Miranti[15]**

Judul Penelitian : " Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Pt.Vietmindo Energitama Yang Di Phk Saat Masa Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial 4 Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)"

Tahun : 2022

Instisusi : Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam

Rumusan Masalah :

Rumusan masalah dari penelitian tersebut adalah terkait dengan Apa saja hak-hak pekerja waktu tertentu (PKWT) pada PT.Vietmindo Energitama yang di PHK saat masa kerja berlangsung?

Hasil Penelitian :

Tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT.Vietmindo Energitama dengan alasan *force majeure* karena penutupan dan pemblokiran operasi tambang batubara di Vietnam. Terkendalanya kegiatan operasional mengakibatkan dampak terhadap pemasukan perusahaan dan berjalannya operasional perusahaan dengan tidak baik.

[15] Firda Miranti, 2022, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT.Vietmindo Energitama Yang Di Phk Saat Masa Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial 4 Nomor : 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)*, Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Iblam.

Alasan PHK ini terpaksa dilakukan bukan atas dasar kemauan dari perusahaan.

Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja bagi pengusaha maupun pekerja adalah dalam bentuk pemberian kompensasi. Besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima menurut Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (4). Perlindungan hukum bagi tenaga kerja PT.Vietmindo Energitama yang terkena PHK dengan alasan *force majeure* karena tertutupnya akses untuk tambang batubara terdapat di dalam Pasal Pasal 151 Ayat (2), 156 Ayat (1) dan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang 71 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upaya penyelesaian di luar pengadilan ditempuh melalui prosedur bipartit, dan konsiliasi atau arbitase atau melalui mediasi. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela *(voluntary arbitration)* yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sedangkan upaya penyelesaian melalui pengadilan ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Letak Perbedaan :

Bahwa penelitian yang dilakukan oleh Firda Miranti tersebut lebih membahas tentang langkah hukum yang bisa diupayakan apabila terjadi PHK terhadap pekerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh

peneliti berfokus kepada pemenuhan hak-hak pekerja kontrak yang terkena PHK sebelum masa kontraknya berakhir sebagai bentuk perlindungan hukum menurut hukum yang berlaku di Indonesia.

3. **Equino Mikael Makadolang**[16]

| | | |
|---|---|---|
| Judul Penelitian | : | "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya" |
| Tahun | : | 2024 |
| Instisusi | : | Universitas Sam Ratulangi |

Rumusan Masalah :

Rumusan masalah dari penelitian tersebut adalah terkait dengan Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang diberhentikan sebelum waktunya?

Hasil Penelitian :

Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT Yang Diberhentikan Sebelum Waktunya yaitu perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-undang Dasar 1945 (UUD 1945) dan pasal 27 ayat 2, pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Pekerja yang diberhentikan atau di PHK, hak-haknya akan dilindungi oleh perjanjian kerja yang sebelumnya dibuat oleh pengusaha dan pekerja.

---

[16] Equino Makadolang, 2024, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya*, Skripsi, Universitas Sam Ratulangi.

Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu terdapat syarat-syarat yang harus terpenuhi sebelum melakukan perjanjian yakni salah satunya adalah kesepakatan kedua belah pihak, dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1), tak hanya dalam hal pembuatan, dalam hal perubahan atau penarikan suatu perjanjian kerja harus berdasarkan persetujuan serta kesepakatan para pihak pembuat, jadi jika hanya dari pihak pengusaha yang melakukan perubahan perjanjian kerja maka perjanjian kerja yang diubah tersebut bukanlah perjanjian kerja yang sah. Perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja, haruslah membayar uang kompensasi kepada pekerja yang di PHK dengan status PKWT atau pesangon kepada pekerja dengan status PKWTT. Pengakhiran perjanjiankerja waktu tertentu sebelum berakhirnya jangka waktu, diatur juga didalam pasal 17 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021.

Letak Perbedaan :

Bahwa penelitian yang dilakukan oleh Equino Mikael Makadolang tersebut lebih membahas tentang hak-hak yang diterima pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus kepada pemenuhan hak-hak pekerja kontrak yang terkena PHK sebelum masa kontraknya berakhir sebagai bentuk perlindungan hukum menurut hukum yang berlaku di Indonesia.

## F. Batasan Konsep

### 1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum.[17] Perlindungan Hukum menurut Satjipto Rahardjo yaitu memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.[18] Menurut Muchsin, perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:[19]

a. Perlindungan Hukum Preventif

   Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

---

[17] Muhamad Qustulani, 2018, *Modul Matakuliah Perlindungan Hukum Konsumen*, PSP Nusantara Press, Tangerang, hlm 19.

[18] Fence M. Wantu, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum*, Reviva Cendikia, Gorontalo, hlm. 25.

[19] Maryam Mazaya, *Perlindungan Hukum: Pengertian Serta Perbedaannya Dengan Penegakan Hukum*, https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6716361/perlindungan-hukum-pengertian-serta-perbedaannya-dengan-penegakan-hukum, diakses pada 4 November 2024.

Perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

**2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara dan tidak terus-menerus. Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Berdasarkan paturan yang berlaku, PKWT hanya dapat diterapkan untuk 3 jenis pekerjaan yaitu, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT dilindungi oleh beberapa ketentuan, seperti tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jangka waktu PKWT dilaksanakan paling lama 5 tahun dan dalam kondisi tertentu dapat diperpanjang dengan perpanjangan tidak lebih dari 5 tahun. Apabila masa kerja PKWT melebihi 5 tahun maka dapat ditetapkan sebagai PKWTT.[20]

**3. Pemutusan Hubungan Kerja**

[20] Willa Wahyuni, Situasi Yang Membuat Karyawan PKWT Berubah Status Jadi PKWTT, https://www.hukumonline.com/berita/a/situasi-yang-membuat-karyawan-pkwt-berubah-status-jadi-pkwtt-lt64bfd863b38c4/, HukumOnline, diakses pada 12 Februari 2025.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Definisi ini memberikan pengertian yang lebih umum bahwa PHK tidak hanya secara spesifik dapat dilakukan pengusaha saja, tetapi juga oleh pekerja.[21] Menurut Imam Soepomo pemutusan hubungan kerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak dan sebagainya.[22]

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.[23] Penelitian ini bertitik fokus utama pada norma hukum yaitu sebagai bahan

---

[21] Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*., PT Kanisius, Yogyakarta.

[22] Kusbianto, 2020, *Hukum Perburuhan*, Enam Media, Medan, Sumatra Utara., hlm. 88.

[23] Soerjono Soekanto, 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 13-14.

hukum primer. Bahan hukum yang memiliki kekuatan mengikat bagi subyek hukum berupa peraturan perundang-undangan yang terkait. Penelitian ini juga digunakan bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang tidak memiliki kekuatan mengikat bagi subyek hukum yang bersumber dari buku, jurnal, artikel, kamus, dan pendapat narasumber.

**2. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang terkait, antara lain :

1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku hukum, jurnal hukum serta jurnal hukum yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.

**3. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi kepustakaan. Penelitian ini akan dilakukan inventarisasi dan mengkaji data-data yang diperlukan untuk penelitian, mulai dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan literatur-literatur hukum baik berupa buku-buku, hasil penelitian berupa jurnal, tesis, disertasi, dan artikel ilmiah.[24]

**4. Analisis Data**

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif secara deskriptif. Pengolahan data dilakukan secara mendalam yang diperoleh dari hasil studi literatur dengan menginterpretasi dan mendeskripsikan bahan-bahan hukum. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.[25]

**5. Metode Berpikir**

Penarikan kesimpulan dalam penelitian hukum ini menggunakan metode berpikir deduktif. Metode berpikir deduktif adalah proses pengambilan kesimpulan yang didasarkan pada premis-premis yang telah

[24] *Ibid.*
[25] *Ibid.*

ditentukan. Deduksi bergerak dari masalah umum ke masalah yang lebih spesifik. Hal ini memungkinkan untuk merumuskan kesimpulan yang valid berdasarkan norma-norma hukum yang ada serta memperkuat argumentasi dalam kajian hukum.[26]

[26] *Ibid.*