

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK
DALAM MASA KONTRAK
(STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR
160/PDT.SUS-PHI/2020/PN.PLG)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh :

AHMAD SYOFI UDDIN

502018260

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK DALAM MASA KONTRAK (STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 160/PDT.SUS-PHI/2020/PN.PLG)



NAMA : Ahmad Syofiuddin
NIM : 50 2018 260
PROGRAM STUDI : Hukum Program Sarjana
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata

Pembimbing,

- 1. Hendri S, SH., M.Hum**
- 2. Dr. Abdul Latif Mahfuz, SH., M.Kn**

Palembang, 09 Maret 2022

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Muhammad Yahya Selma, SH., MH

Anggota :1. Luil Maknun, SH., MH

2. Dr. Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH

DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



Dr. Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH
NBM/NIDN : 858994/0217086201

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Syofiuddin
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 8 Maret 2000
Status : Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang
Nim : 502018260
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa Skripsi penulis yang berjudul:

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Kontrak (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 160/PDT.SUSPHI/2020/PN.PLG)

Adalah bukan merupakan tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Palembang, Maret 2022

Yang Menyatakan



Ahmad Syofiuddin

MOTTO :

“Berpikirlah positif. Tidak peduli seberapa keras kehidupanmu”

(Ali bin Abi Thalib)

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada :

- 1. Ayahanda dan Ibunda yang tercinta**
- 2. Saudara-saudaraku yang tersayang**
- 3. Sahabat – Sahabatku**
- 4. Almamater FH UMP**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK DALAM MASA KONTRAK (STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 160/PDT.SUS-PHI/2020/PN.PLG)

AHMAD SYOFI UDDIN
502018260

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha itu sama. Secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah dari pada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan adalah hubungan yang bersifat timbal balik, yakni hubungan yang saling membutuhkan. Perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitasnya tanpa memiliki pekerja dan demikian juga sebaliknya. Individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya bekerja untuk mendapatkan upah. Berdasarkan hubungan tersebut, sudah selayaknya masing-masing pihak yakni perusahaan dan pekerja dilindungi hak-hak dan kewajibannya.

Tipe penelitian ini normatif dilakukan dengan cara mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-undang, peraturan-peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas. Analisa data dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu dengan cara menafsirkan gejala yang terjadi, tidak dalam paparan perilaku, tetapi dalam sebuah kecenderungan. Analisa bahan hukum dilakukan dengan cara mengumpulkan semua bahan hukum yang diperlukan, yang bukan merupakan angka-angka dan kemudian menghubungkannya dengan permasalahan yang ada

Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat faktanya tidaklah memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang diuraikan yakni hubungan kerja yang bersifat tetap, karena tidak terpenuhi hal-hal yang menjadi syarat tersebut sehingga hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus dimaknai pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang bersifat tidak tetap tersebut, maka dengan sendirinya dapat mendasari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat di buat hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kata kunci: ketenagakerjaan, hubungan kerja, PKWT

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Karena atas berkat dan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Kontrak (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 160/PDT.SUS-PHI/2020/PN.PLG)”**. Sebagai salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pada Kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis sejak masa perkuliahan sampai dengan saat ini. Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik maupun saran yang membangun demi perbaikan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangan pemikiran bagi pembaca.

Selama masa perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini, penulis menyadari begitu banyak mendapat bantuan , bimbingan nasihat, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
3. Bapak M. Soleh Idrus, SH., MS., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah.

4. Ibu Mona Wulandari, SH., MH., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah.
5. Bapak Mulyadi Tanzili, SH., MH., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah.
6. Bapak Rijalush Salihin, S.E.I., M.H.I., selaku wakil Dekan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah.
7. Bapak Yudistira Rusydi, SH., M.Hum., selaku Ka Prodi Hukum Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah.
8. Ibu Hj. Susiana Kifli, SH., MH., selaku Kepala Bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang
9. Bapak Ridwan Hayatuddin, SH., MH., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing, menyediakan waktu, dan memberikan saran selama perkuliahan.
10. Bapak Hendri S, SH., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Utama Skripsi yang telah sabar membimbing saya, memberikan waktu dan memberikan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak Dr. Abdul Latief Mahfuz, SH., M.Kn., selaku dosen Pembimbing Pembantu Skripsi yang telah menyediakan waktunya membimbing saya dan memberikan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh Dosen Pengajar, Staff Akademik dan pegawai di Lingkungan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah.
13. Teman-teman terbaik saya di perkuliahan KGGK,
14. Rekan saya, Muhammad Rizky Maulia Hadi, A.Md.T, yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi saya.
15. Rekan saya, Satria Tri Ananda, A.Md.Ab, yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi saya

16. Rekan Saya, Muhammad Reyhan Saputra, yang telah membantu saya dalam segala hal.

17. Rekan saya, Dandi Rizki Ramadhan.

18. Team gabut dian tria ananda,susanti,try oktarian,ilal,budi,alfan,dwi,tinus telah
membantu saya membuat skripsi

19. Rekan KKN kelompok 2 Dpl 34 yang telah membantu saya dalam menyelesaikan
skripsi saya

Serta Seluruh pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu
persatu.

Palembang, Maret 2022

Yang menyatakan,

Ahmad Syofiuddin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Ruang Lingkup dan Tujuan.....	14
D. Kerangka Konseptual.....	14
E. Metode penelitian.....	16
F. Sistematika Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	21
A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum	21
B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	30
C. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Undang-Undang No.13 Tahun Ketenagakerjaan.....	37
D. Tinjauan Umum Tentang Pengertian Ketenagakerjan	38
E. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja	44

F. Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak.....	50
G. Perbedaan Prinsip Undang-Undang Cipta kerja dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003.....	55
BAB III PEMBAHASAN	62
A. Dasar Hukum Perlindungan Pekerja Kontrak Di Dalam Masa Kontraknya	62
B. Perlindungan Hukum Untuk Para Pekerja Yang Di PHK Dalam Masa Kontrak (Studi Putusan Nomor 160/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Plg)	66
BAB IV PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum selalau melekat pada kehidupan manusia sebagai individu ataupun masyarakat. Dengan berbagai peran hukum, hukum berfungsi menertibkan dan mengatur pergaulan dalam masyarakat serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam kehidupan sosial.¹ Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Istilah hukum pemburuh semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai Undang-Undang payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan hukum ketenagakerjaan. Menurut UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020² tentang Cipta Kerja (disingkat UU Ciptaker atau UU CK) adalah undang-undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan

¹ R. Joni Bambang S.2013 *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia, hlm, 15.

² Catur J S, 2020, *Perlindungan Hukum Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Vol,1. No,2, hlm, 1.

diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. sebagai Undang-Undang Payung bagi masalah-masalah UU No.13 Tahun 2003, pengertian ketenagakan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dalam KUHPerduta. Sekalipun demikian pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa undang-undang yang dikerluarkan sebelum dikeluarkan UU No.13 Tahun 2003.³

UU No.13 Tahun 2003 Pasal 35 Ayat 3: Pemberi Kerja kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja, tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja Menurut Undang-Undang ini, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁴

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) adalah Lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan dibidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan

³ R. Joni Bambang S., op.cit

⁴ *Ibid*, hlm, 46.

memberikan kesempatan kerja secara luas, dalam meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.⁵

Perjanjian sering juga disebut dengan kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (bahasa Belanda). Dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.⁶ Bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tertulis dan lisan. Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan, sedangkan perjanjian lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak).

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha itu sama. Secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah dari pada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang.⁷ Perjanjian kerja merupakan factor penting dalam hubungan kerja, sebab dalam perjanjian kerja diatur mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari para pihak, dalam hal ini perusahaan dengan pekerja, Dengan adanya perjanjian kerja, perusahaan dan pekerja terikat oleh aturan-aturan yang harus dipenuhi dan ditaati, sehingga hal tersebut dapat meminimalisasi masing-masing pihak mencurangi

⁵ Sri Ambar Rinah, 2019, *Pelayanan Permasalahan Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja (disnaker)*. Vol, 1 no, 1, hlm, 1.

⁶ *Ibid*, hlm, 81.

⁷ *Ibid*. hlm, 67.

pihak yang lainnya, yang tentunya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak. Perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja dan juga dasar bagi perusahaan untuk mengubah status dari pekerja dan juga dasar bagi perusahaan untuk mengubah status dari pekerja tersebut, yakni dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Mengingat pentingnya perjanjian kerja, sudah sepantasnya masing-masing pihak memperhatikan tiap-tiap aturan yang dicantumkan didalam perjanjian kerja.⁸

Perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. Dampaknya tak hanya terbatas pada buruh dan atau pengusaha. Aksi-Aksi buruh belakangan ini misalnya, tak hanya berakibat hengkangnya investor asing, tetapi juga mempengaruhi perolehan devisa negara, politik perdagangan nasional dan internasional, keamanan, merabaknya berbagi kejahatan dan sebagainya.

Ini membuktikan bahwa persoalan buruh berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara. Sulit membayangkan kita bisa makan, minum, berpakaian, hidup dan menjalankan kehidupan sehari-hari, tanpa berkaitan dengan persoalan pemburuhan. Kompleksnya hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara buruh dengan pengusaha. Semua upaya yang telah dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut

⁸ Jimmy Jose Sembiring, 2016, *Hak dan kewajiban Pekerja* :Visi Media, Jakarta Selatan, hlm, 2.

dampaknya. Untuk itulah perlu hukum perburuhan yang menyeluruh, konstruktif dan berkeadilan.⁹

Sebagaimana yang sudah diketahui, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua), yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang didasarkan pada suatu pekerjaan yang penyelesaian dapat diperkirakan sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang pekerjaannya tidak dapat diperkirakan penyelesaiannya. Contohnya, pekerjaan untuk membangun sebuah rumah tentunya dapat diperkirakan kapan penyelesaiannya sebaliknya, pekerjaan untuk mengelola rumah, tidak dapat di perkirakan kapan akan selesai sebab mengelola rumah tentunya bersifat terus-menerus. Hal inilah yang membedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tak tentu.¹⁰

Pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disyaratkan adanya masa percobaan bagi pekerja. Masa percobaan tersebut hanya berlaku terhadap perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT), tidak diperkenankan adanya masa percobaan. Jika dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) disyaratkan adanya masa percobaan, PKWT tersebut menjadi batal demi hukum. Oleh sebab itu, jika perusahaan memberikan perjanjian kerja, hal yang terlebih dahulu harus diperhantikan adalah apakah disyaratkan adanya masa percobaan. Selain itu, pada

⁹ Sehat Damanik, 2004, *Hukum Acara Perburuhan*: Dss Publihing, Jakarta, hlm, 20.

¹⁰ *Ibid*, hlm, 20.

perjanjian kerja waktu tertentu, pekerjaan yang dilakukan haruslah pekerjaan yang bersifat tidak tetap.¹¹

Sebagaimana yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,¹² hubungan yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja adalah hubungan kerja, yakni hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hal utama yang harus ada dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 (dua), yakni perjanjian kerja waktu tak tentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kedua perjanjian kerja tersebut didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:¹³

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

¹¹ Jimmy Jose Sembiring, *log.cit*, hlm, 2.

¹² Muhammad Regen Pohan, 2020, *Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu: menurut hukum ketenagakerjaan*. Vol.1 no,2

¹³ *Ibid.* hlm, 27.

Pasal 59 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dan adanya kemampuan atau kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum. adanya pekerjaan yang diperjanjikan. telah mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:¹⁴

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

Berdasarkan keputusan Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu, diatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Dari ketentuan ini, dapat menimbulkan 2 (dua) tafsiran, yakni perjanjian kerja dalam satu periode dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, kemudian dilakukan perpanjangan sebanyak 2 (dua) kali, masing-masing satu tahun dan setelah itu, status dari karyawan tersebut menjadi permanen, penafsiran yang lain, yaitu perjanjian kerja dibuat dalam satu periode dan jika sudah mencapai jangka waktu 3

¹⁴ *Ibid*, hlm, 21.

(tiga) tahun, perjanjian tersebut dianggap selesai, kemudian dibuatkan perjanjian baru. Demikian seterusnya, sehingga kedudukan karyawan tersebut tetap kontrak.¹⁵

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini dapat terjadi karena pemberhentian oleh perusahaan, pengunduran diri oleh pekerja, berakhirnya kontrak kerja, maupun sebab lainnya. Dalam dunia kerja, PHK sangat lazim dan sering ditemui.

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja yang membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan dan sudah sangat jelas, kecuali keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, sebagaimana pengaturan dalam

¹⁵ *Ibid*, hlm, 30.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁶

Mengenai pemutusan hubungan kerja, UU No. 13 Tahun 2003¹⁷ tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan. Dari definisi ini dapat diketahui bahwa hukum yang terjadi antara pekerja dan perusahaan berakhir yang mengakibatkan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, turut berakhir. Dengan demikian, kewajiban dari perusahaan kepada pekerja untuk membayar gaji berakhir dan kewajiban pekerja untuk bekerja juga berakhir.¹⁸

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003, telah diatur bahwa pemberhentian hubungan kerja harus diusahakan oleh perusahaan untuk tidak dilakukan. Perusahaan diharapkan melakukan pembenahan metode kerja, penghematan, dan pembinaan kepada pekerja. Berdasarkan hal ini, dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan jika sudah tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya.¹⁹

Undang-undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa PHK yang tidak memenuhi ketentuan undang-undang (sewenang-wenang) adalah batal demi

¹⁶ R.F.Wibowo, and R. Herawati, 2021, *Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak*, "jurnal pembangunan hukum indonesia, vol.3 no, 1.

¹⁷ Nikodemus maringan 2015, *Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Jurnal ilmu hukum legal opinion, Vol 3, Edis. 3 hlm, 1.

¹⁸ *Ibid*, hlm, 74.

¹⁹ *Ibid*, hlm, 76.

hukum. Dengan demikian secara hukum, pekerja wajib dipekerjakan kembali oleh pengusaha, demikian seluruh hak-haknya harus diberikan. Hal ini diatur dalam pasal 170 UU Ketenagakerjaan. Yang berbunyi: “Barang siapa yang dimuka umum bersama-sama melakukan kekerasan terhadap orang atau barang, dihukum penjara selama-lamanya lima tahun enam bulan”. Oleh karena itu apapun alasan yang mendasari terjadinya PHK, pekerja harus diajak duduk bersama dengan pengusaha untuk membahas PHK. (Pasal 170 UU No.13 Tahun 2003). Dalam prakteknya, baik pekerja maupun pengusaha akan enggan untuk kembali melanjutkan hubungan kerja, bila sebelumnya surat PHK yang sudah pernah dikeluarkan. Disharmoni telah mengakibatkan salah satu atau kedua belah pihak tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Hal itu berarti PHK akan tetap dilaksanakan kendati undang-undang menentukan lain. Jika hal ini terjadi, maka ketentuan Pasal 170 tidak dapat menyelesaikan persoalan. Demikian juga UU No. 13 Tahun 2003, secara umum tidak mengatur kompensasi atas PHK yang demikian. Karena tidak adanya batasan/aturan. Maka pengusaha maupun pekerja dimungkinkan untuk mengajukan penawaran sesuai keinginannya. Pengusaha akan menawarkan kompensasi serendah-rendahnya, sedangkan pekerja akan meminta kompensasi yang setinggi-tingginya.²⁰

Dalam hubungan industrial, ketentuan yang mengatur sah tidaknya suatu perjanjian ditentukan pada Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003. Menurut pasal tersebut suatu perjanjian kerja harus dibuat atas dasar:²¹

²⁰ Sehat Damanik, *Op.cit*, hlm, 22.

²¹ *Ibid*, hlm, 26.

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
4. Pekerja tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan pengusaha adalah aturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat oleh perusahaan setiap dua tahun dan di perbaharui dan disahkan oleh pejabat yang berwenang, tertulis, dan dapat tidak berbahasa Indonesia. Pengusaha mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 orang wajib memuat peraturan perusahaan. Isi peraturan perusahaan adalah syarat kerja yang belum diatur dalam perundang-undangan. Dalam hal peraturan perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundangan, ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih dari ketentuan dalam perundang-undangan.²²

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat mengenai:

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban pekerja
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan
6. Kesepakatan kerja bersama²³

²² Jimmy Jose Sembiring, *log.cit*, hlm, 126.

²³ Siti ismijati jenie, 2013, *Jurnal hukum perdata*, "Jurnal berkala fakultas hukum UGM", Vol.2, No, 1 hlm, 17.

Namun UU No.13 Tahun 2003 telah diatur mengenai hal-hal yang dapat dijadikan dasar untuk memutuskan hubungan kerja sebagaimana diatur pada pasal 158 ayat (1), yakni pekerja telah melakukan kesalahan berat yang terdiri atas tindakan-tindakan sebagai berikut :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
2. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi rekan kerja atau perusahaan di lingkungan kerja
6. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya di tempat kerja
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara

10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.²⁴

Penulis tertarik dengan judul dan putusan ini adalah karena penulis dapat mengetahui lebih dalam tentang perjanjian kerja kontrak di Indonesia dan bagaimana pertimbangan hakim bagi pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam masa kontrak nya. Serta penulis ini juga mengetahui jenis-jenis pekerja dan apa saja penyebab pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi di masyarakat. Lalu penulis juga ingin tahu lebih dalam apa itu Hubungan Industrial dan apa saja upaya-upaya yang dapat diperjuangkan oleh pekerja kontrak yang hak nya tidak dapat di berikan.²⁵

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas sebelumnya, maka menarik untuk membahas serta meneliti masalah diatas tersebut dengan mengangkat judul **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Kontrak (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 160/PDT.SUS-PHI/2020/PN.PLG)**

²⁴ *Ibid*, hlm, 78.

²⁵ *Ibid*, hlm, 78.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan yang akan diteliti terangkum dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dasar hukum perlindungan pekerja kontrak di dalam masa kontraknya?
2. Bagaimana perlindungan hukum untuk para pekerja yang di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dalam masa kontrak?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan

Terkait dengan permasalahan ini agar memberikan kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas dan menghindari perluasan masalah penelitian ini lebih mengarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang di teliti serta tujuan yang ingin dicapai. Maka penulis membuat ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu bagaimana Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak (studi putusan pengadilan hubungan industrial nomor 160/pdt.sus-phi/2020/pn.plg).

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menjadi dan menjelaskan;

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi perkerja kontrak yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)
2. Untuk mengetahui bagaimana dasar hukum perlindungan pekerja kontrak

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam satu penelitian yang memuat istilah, serta pembahasan yang akan dijabarkan dalam penelitian skripsi ini. Maka dibawah ini

akan di kemukakan penjelasan istilah serta pembahasan yang berkaitan dengan judul skripsi sebagai berikut:

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negara agar haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggar akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang ada. Dan menurut. atjito Rahardjo bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut”.

2. Pengertian Perkerja Kontrak

Karyawan yang berkerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dan menurut Menurut Hasibuan pekerja kontrak adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu

3. Pengertian PHK

Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. menurut Hasibuan pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan). Pemutusan hubungan kerja adalah permasalahan utama dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja di samping permasalahan upah.

E. Metode penelitian

Metode dari suatu penelitian merupakan suatu cara atau Langkah agar tercapainya penelitian ini sebagaimana mestinya. Maka, dalam penelitian ini melakukan proses dan cara metode penelitian yang gunakan antara lain

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dibawakan penulisan ini merupakan termasuk pendekatan penelitian hukum normatif yang dimana merupakan salah satu penelitian untuk kebutuhan pengetahuan hukum kedepan. Penelitian hukum normatif atau juga dapat disebut penelitian hukum keputakan merupakan metode atau cara yang digunakan dalam penelitian hukum dengan melalui bahan Pustaka yang ada.²⁶

Jenis penelitian hukum normatif guna untuk mengkaji dari berbagai aspek seperti teori-teori hukum dan membedah segala aspek pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang berkaitan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian doctrinal (*Doctrinal Research*) yang dimana untuk menganalisis hukum dibidang aturan yang tertulis maupun hukum kebiasaan atau keputatan dalam memutuskan suatu perkara hukum.²⁷

2. Pendekatan Penelitian

Dalam kaitannya terhadap penelitian normatif, penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan yakni :

²⁶ Rachmadi Usman,2003, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia*, Depok: Utama, hlm, 286.

²⁷ Johny Ibrahim,2006, *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*, Malang: Banyumedia Publishing, hlm, 46.

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*)

Untuk mengkaji suatu penelitian ini melakukan pendekatan perundang-undangan yang merupakan sebagai aturan hukum yang tertulis berkaitan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Pendekatan Analisis (*Analytical Approach*)

Untuk mengkaji suatu penelitian ini melakukan pendekatan analisis yang dimana sebagai untuk mengetahui makna yang terkandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan secara konsepsional. Dalam pendekatan analisis akan mengkaji beberapa pengertian hukum, pandangan ahli, asas hukum, kaidah hukum, sistem hukum dan berbagai konsep yuridis.

4. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan pada penelitian skripsi ini terdiri dari :

a) Bahan Hukum Primer

Sumber hukum primer dapat didefinisikan sebagai aturan tertulis tentang perilaku manusia yang dibuat dan diberlakukan oleh negara. Sumber hukum primer ini mencakup peraturan yang diberlakukan oleh badan legislatif, dekrif eksekutif keputusan pengadilan dan peraturan atau keputusan badan pemerintah.²⁸ Adapun bahan hukum primer yang mengikat, meliputi:

1. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Kitab Undang-Undang Hukum perdata.

²⁸Morris L. Cohen dan Ibrahim R,1995, *Penelitian Ilmu Hukum*, PT.Grafindo Persada, Jakarta, hlm, 20.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

4. Undang-Undang Cipta kerja

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan beberapa penjelasan mengenai bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian hukum ini antara lain buku-buku, karya ilmiah, makalah, artikel jurnal serta lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.²⁹

5. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini bahan hukum yang diperoleh dengan menggunakan cara Studi Kepustakaan (*Library Research*). Proses pengumpulan bahan hukum tersebut dilakukan melalui penelusuran bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, Maka dari itu penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan metode kualitatif yaitu melakukan uraian secara deskriptif dari buku-buku literatur dan media elektronik atau bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang telah dikumpulkan dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.³⁰

6. Analisis Bahan Hukum

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang mengacu pada studi secara kuantitatif, studi komparatif (perbandingan), serta dapat juga menjadi sebuah korelasi antara hubungan satu unsur dengan unsur lainnya. Kegiatan penelitian dibahas ini meliputi

²⁹Sri Mamudji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm,13.

³⁰ Bahder Johan Nasution,2008, *Metode Penelitian hukum*, Bandung:Penerbit Maju, hlm, 35.

pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi data yang diperoleh dari studi keputusan, kemudian dirumuskan dalam sebuah sub-bab menjadi kesimpulan.³¹

7. Teknik Penarikan Kesimpulan

Dalam metode penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif yang merupakan sebagai pola pikir yang didasarkan pada suatu fakta yang bersifat khusus.³² Pada hasil penelitian ini yang telah mendapatkan fakta secara keseluruhan kemudian dihubungkan pada permasalahan maka barulah mendapatkan kesimpulan yang bersifat lebih khusus guna menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

F. Sistematika Penelitian

Berikut beberapa sistematika penulisan pada skripsi ini, yaitu:

Bab I. Pendahuluan

Berisi tentang penulisan skripsi ini yang dimana berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Memuat tinjauan pustaka yang berisi berbagai definisi yang didapatkan melalui sumber yang memiliki kaitan dengan penelitian ini.

Bab III. Pembahasan

³¹ Soerjono Soekanto dan Sri Memuji, 1990, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tindakan Singkat*, Cet Ketiga Jakarta: Radjawali Pers, hlm, 52.

³² Amirudin dan Zainul Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm, 25.

Berisikan paparan tentang kerangka teori yang erat kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas.

Bab IV. Penutup

Bab ini penulis menarik kesimpulan dari uraian-uraian yang dijabarkan pada skripsi ini, serta memberikan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Amirudin dan Zainul Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian hukum*, Bandung: Penerbit Maju
- Djumadi, 1991, *Perjanjian kerja. PT. Grafindo Persada*, Jakarta.
- Dr. Ahmadi Miru, 2013, *Hukum kontrak dan Perancangan Kontrak*, PT Rajagrafindo Persada Depok.
- Hadi Setia Tunggal, 2016, *Pengantar Hubungan Industrial*, Harvarindo, Depok.
- Harjono. 2008. *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konsitusi.
- Jimmy Jose Sembiring, 2016, *Hak dan kewajiban Pekerja : Visi Media*, Jakarta Selatan.
- Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*, Malang: Banyumedia Publishing.
- Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Libertus Jehani, 2007, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK Tangerang* : Agromedia Pustaka
- Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim 1998. *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta. Sinar Bakti.
- Morris L. Cohen dan Ibrahim R, 1995, *Penelitian Ilmu Hukum*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- R. Joni Bambang S. 2013 *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia.
- _____, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Rachmadi Usman, 2003, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia*, Depok: Utama.

Sehat Damanik, 2004, *Hukum Acara Perburuhan*: Dss Publihing, Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Memuji, 1990, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tindakan Singkat*, Cet Ketiga Jakarta: Radjawali Pers.

Sri Mamudji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Peraturan perundang-undangan

Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian perselisian Hubungan Industrial.

Undang-undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Pasal 151 Undang-Undang Tentang Cipta Kerja mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK).

JURNAL :

Aisyah Putri Permatasari, 2018, *Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak*, Jurnal Ilmu Hukum Mimbar Keadilan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya

Catur J S, 2020, *Perlindungan Hukum Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.

Darwati dan Aziz Budiarto, 2017 *Analisa Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST)*. Lex Publica

Komang Dendi Tri Karinda, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*, Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana.

Muhammad Regen Pohan, 2020, *Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu: menurut hukum ketenagakerjaan*.

Muhammad Regen Pohan, 2020, *Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu: menurut hukum ketenagakerjaan*.

Nikodemus maringan 2015, *Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Jurnal ilmu hukum legal opinion.

Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Surabaya. PT Bina Ilmu.

Ratna Khairani, Hanafi Arief, Afif Khalid, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan Sistem Hukum Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan.

Siti ismijati jenie, 2013, *Jurnal hukum perdata*, "Jurnal berkala fakultas hukum UGM".

Sri Ambar Rinah, 2019, *Pelayanan Permasalahan Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja (disnaker)*.

Suwandi Arham, 2019, *Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia*.

Yassir Arafat. 2015. *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang sedang seimbang*. Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember.

Internet :

Kamus Besar Bahasa Indonesia <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 04 Januari 2019

<http://repositrory.uin-suska.ac.id/7148/4/BAB%20III.Pdt>, Diakses pada 13 Januari 2022

<http://www.kajianpustaka.com/2013/04/hukumketenagakerjaan.html>, Diakses pada 13 januari 2022

<http://www.spsitasik.org/2013/10/pekerjakontrak.html>. Diakses pada hari 13 Januari 2022

Sudut Hukum 2015. Perlindungan hukum <https://www.suduthukum.Com/2015/09/perlindunganhukum>. Diakses tanggal 13 januari 2022