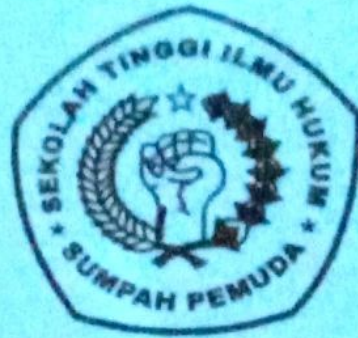


PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU KETIKA TERJADINYA  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)



# SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan  
Untuk Menempuh Ujian  
Sarjana Hukum

Oleh

**MIFTAHUL JANNAH**  
**011500160**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : MIFTAHUL JANNAH  
NIM : 011500160  
Program Studi : ILMU HUKUM  
Jurusan : ILMU HUKUM  
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG  
TERIKAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU  
KETIKA TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA (PHK)



Palembang, 18 Maret 2019



**DISETUJUI/DISAHKAN OLEH**

**Pembimbing Utama,**

**Dr. Hj. JAUHARIAH, SH,MM,MH**

**Pembimbing Pembantu,**

**WINDI ARISTA, SH,MH**

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU KETIKA TERJADINYA  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Penulis Skripsi  
Miftahul Jannah

Pembimbing Pertama  
Dr. Hj. Jauhariah, SH, MM, MH  
Pembimbing Kedua  
Windi Arista, SH, MH.

### ABSTRAK

Penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu sangat kurang menguntungkan atau cenderung merugikan bagi pekerja. Mengenai pemberian upah yang rendah dan statusnya sendiri yang merupakan pekerja kontrak, maka pekerja selalu dihantui rasa ketidakpastian khususnya menjelang berakhirnya masa kontrak. Apakah mereka masih digunakan lagi oleh perusahaan atau tidak.

Penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian yuridis normatif, yang diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data yang bersifat tafsiran hukum yaitu teknik analisis data dengan cara melakukan interpretasi atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, dan juga menggunakan analogi dan penghalusan. Selain itu juga dilakukan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis

Hasil penelitian didapat bahwa, bentuk perlindungan hukumnya dimana pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

Rekomendasi kepada pemerintah pembinaan dan pengawasan oleh lembaga/institusi teknis secara konsisten dan berkesinambungan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Pekerja, Pkwt, PHK.

Acc

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan .....	5
C. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
D. Metode Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Penanggulangan .....	11
B. Pengertian dan Unsur Tindak Pidana.....	13
C. Tinjauan Umum Sistem Peradilan Pidana (SPP).....	27
D. Tinjauan Umum Bidang Pendidikan.....	39

**BAB III PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERIKAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU KETIKA TERJADINYA PHK**

- A. Faktor penyebab terjadinya Pemutusan hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang masih terikat perjanjian kerja waktu tertentu .....36
- B. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang masih terikat perjanjian kerja waktu tertentu .....39

**BAB IV PENUTUP**

- A. Kesimpulan..... 48
- B. Saran-Saran.....51

**DAFTAR PUSTAKA.....52**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan.

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang masih terikat perjanjian kerja waktu tertentu menurut Maier adalah :  
pertama, faktor pribadi yaitu Usia.

1. Usia, pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua, Lama Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya turnover tersebut. Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan., Keikatan terhadap perusahaan. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti

mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif.

2. Kepuasan kerja.

Yang menjadi penyebab turnover memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal.

3).Budaya perusahaan yang merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan.

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang masih terikat perjanjian kerja waktu tertentu. berdasarkan Pasal 62 Undang- Undang Ketenagakerjaan sudah menempatkan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja di dalam pengakhiran suatu hubungan kerja.

**B. Saran-saran**

1. Pembinaan dan pengawasan oleh lembaga/institusi teknis secara konsisten dan berkesinambungan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan;
2. *Law enforcement* dilakukan tanpa diskriminasi terhadap pelaku pelanggaran ketentuan peraturan perundangan yang berlaku

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010
- Bambang Sunggono, *Penelitian Hukum*, Radja Grafindo, Jakarta, 2012
- D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Pustaka Yustisia, Cet.ke-1, Yogyakarta, 2007
- Engga Parayogi, 233 *Tanya Jawab Seputar Hukum Bisnis*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2005.
- F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Cet.ke-1, Jakarta, 2005
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1990
- Kurniawan, *Hukum Perusahaan*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2014
- Maier, *Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja*. BPFE, Yogyakarta
- Maidin Gultom, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak*, Reflika Aditama, Jakarta, 2006
- Muchsin. Ikhtisar, *Materi Pokok Filsafat Hukum*, Penerbit STIH IBLAM, Jakarta 2004
- Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Visimedia, Cet.ke-1, Jakarta: 2009
- Munir Fuadi, *Hukum Pailit*, PT. citra Adytia Bakti, Bandung, 1999
- Philippus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1997
- Philippus M. Hadjon. et.all., *Pengantar Hukum Administrasi Negara*. Indonesia, Yuridika, Surabaya, 2002
- Philippe Nonet dan Philip Selznick, *Hukum Responsif Pilihan Dimasa Transisi*, Perkumpulan Untuk Pembaharuan Hukukum Berbasis Masyarakat dan Ekologis (HuMa), Jakarta, 2003
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013



- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 1995
- Saprudin, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Aura Pustaka, Jogjakarta, 2013
- Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia. Jakarta : 1991
- Sentosa Sembiring, *Hukum Perusahaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2007
- Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta. 2004
- Shidarta., *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Grasindo, Jakarta 2000
- Suratman dan Philip Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2012
- Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan VIII, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010