

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Oleh karena itu, harus ada hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya termasuk perlindungan atas hak-hak pekerja.

Konflik ketenagakerjaan merupakan masalah umum yang terjadi di semua negara. Bahkan tidak ada satupun negara yang terhindar dari konflik ketenagakerjaan. Hukum yang berada dalam suatu negara menjadi salah satu sarana untuk menjembatani antara kepentingan tenaga kerja dan kepentingan pengusaha. Dua kepentingan yang hendak dilindungi secara hukum akan selalu diuji efektivitasnya, serta terus dikaji secara ilmiah dan kritis.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur tentang hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Biasanya masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut hak. Banyak faktor penyebab munculnya perselisihan hak, di antaranya bisa dikarenakan oleh adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan dan penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundangan-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak sering

juga disebut sebagai perselisihan normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.¹

Secara yuridis normatif, perjanjian kerja yang dibuat para pihak (pengusaha dan pekerja) menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan setelah berlakunya Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020, Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), merupakan terobosan baru konsep perundang-undangan yang dilakukan oleh pemerintah. UU Cipta Kerja disahkan per tanggal 5 Oktober 2020 dan kemudian diundangkan pada tanggal 2 November 2020. Undang-Undang ini dapat disebut juga sebagai sistem perundang-undangan omnibus atau gabungan dari peraturan. Alasannya karena mampu menjadikan satu sebagian norma undang-undang menjadi peraturan yang utuh.² UU Cipta Kerja ini bertujuan menanggulangi sistem perekonomian Indonesia dan mengundang investor agar berbisnis di Indonesia. Yang diharapkan dapat menyerap tenaga kerja Indonesia seluas-luasnya.

UU Cipta Kerja dibagi dalam beberapa klaster, salah satu diantaranya adalah klaster ketenagakerjaan. Dari klaster ketenagakerjaan tersebut UU Cipta Kerja berhasil mengubah 31 Pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal baru dalam cluster ketenagakerjaan. Salah satunya mengenai pemberian uang kompensasi yang tercantum dalam pasal 61A yang kemudian diturunkan dalam

¹ Broto Suwiryo, 2016, **Hukum Ketenagakerjaan: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan**, Surabaya: Cet. Pertama, LaksBang Pressindo, hlm. 4.

² Adhi Setyo Prabowo, 2020, **Politik Hukum Omnibus Law**, Jurnal Pamator, Volume 13 No. 1.

peraturan pelaksana yang terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647, yang secara khusus mengatur PKWT. Berdasarkan Pasal 4 dan 5 PP 35/2021, PKWT dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis yakni :

1. PKWT berdasarkan jangka waktu, dibuat untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama (paling lama lima tahun), pekerjaan yang bersifat musiman yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca atau kondisi tertentu, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat untuk pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya.
3. PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. PKWT dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

Merujuk pada karakteristik dari PKWT yang pada dasarnya adalah merupakan kontrak yang bersifat sementara, terdapat potensi untuk terjadinya pengakhiran terlebih dahulu terhadap PKWT tersebut sebelum masa berlakunya habis, baik yang diinisiasi oleh Pemberi Kerja, ataupun diinisiasi oleh Pekerja. Untuk mengurangi potensi pengakhiran dini terhadap PKWT tersebut, di dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan diatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa berlaku PKWT, diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja tersebut hingga batas waktu berakhirnya PKWT. Adanya ketentuan tersebut, sedikit banyak membuat para pihak sedikit berpikir ulang sebelum melakukan pengakhiran dini terhadap PKWT,

mengingat terdapat sanksi berupa denda yang harus dibayarkan oleh pihak yang mengakhiri tersebut. Namun demikian, ketentuan tersebut diubah di dalam UU Nomor PP No. 35/2021, bahwa pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berakhir berdasarkan PKWT. Lebih lanjut, kewajiban mengenai pemberian kompensasi berdasarkan Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021 tersebut dipertajam di dalam Pasal 17 PP No. 35/2021 yang mengatur bahwa pemberi kerja wajib untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja, tanpa melihat pihak mana yang menginisiasi pengakhiran dini atas hubungan kerja tersebut.

Pasal 15 Ayat (1) jo. 17 PP No. 35/2021 tersebut tidak hanya mengubah ketentuan mengenai pemberian kompensasi di dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, melainkan juga bersifat kontradiktif dengan ketentuan yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut mengingat bahwa ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, bukan termasuk ketentuan yang dicabut berdasarkan UU Cipta Kerja. Sehingga, dari perspektif yuridis, seharusnya ketentuan di dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa berlaku PKWT diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja hingga batas waktu berakhirnya PKWT, masih berlaku.

Keberlakuan Pasal 15 Ayat (1) jo. Pasal 17 PP No. 35/2021 tersebut berpotensi menyebabkan kekisruhan. Mengingat bahwa sangat mungkin terjadi pertentangan dan perdebatan mengenai pembayaran kompensasi dan pembayaran ganti rugi, terutama apabila pihak pekerja yang terlebih dahulu menginisiasi pengakhiran hubungan kerja. Ketidaksinkronan antara regulasi yang

mengatur hak untuk mendapatkan jaminan adanya hak setelah bekerja berdasarkan sistem hubungan kerja waktu tertentu, menimbulkan kekaburan terhadap aspek perlindungan hukum.

Berdasarkan fenomena diatas, dituntut adanya perlindungan bagi pekerja dengan perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT). Hal ini menjadi dasar keurgensian penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti untuk mengkaji **"Kajian Yuridis Pertanggungjawaban Pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana hakekat pengaturan pertanggungjawaban pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja terkait pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Indonesia ditinjau dari perspektif keadilan?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Dalam penulisan tesis ini untuk menghindari supaya uraian tidak menyimpang dari pokok permasalahan maka perlu dibatasi permasalahannya. Lingkup pembahasan masalah yaitu, pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja di Indonesia, hakekat pengaturan pertanggungjawaban pengusaha/perusahaan atas pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja di Indonesia menurut Undang-Undang Cipta Kerja, perlindungan

hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Cipta Kerja, perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Di Indonesia ditinjau dari perspektif keadilan.

1.4 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Dan Tahun	Judul	Rumusan Masalah
1	Fredi Eka Aditya, (2018)	Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Alih Daya Di Universitas Muria Kudus	1. Apakah terdapat pengaruh positif pada sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan Alih Daya di Universitas Muria Kudus? 2. Apakah terdapat pengaruh positif pada kompensasi terhadap kinerja karyawan Alih Daya di Universitas Muria Kudus? 3. Apakah terdapat pengaruh positif pada sistem kerja kontrak dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Alih Daya di Universitas Muria

			Kudus secara berganda?
2	Nur Indhi Zachreyni, (2021)	Kompensasi Pegawai Alih Daya Di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SULSELABAR.	Bagaimana kompensasi pegawai Alih Daya di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SULSELABAR
3	Michele Fedryca, (2022)	Pemberian Kompensasi Uang Pesangon Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Bagaimana pemberian pesangon terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu?

Sumber: data diolah penelitian, (2023).

Berikut uraian penjelasan dari tabel orisinalitas diatas, yang membuat ketentuan penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fredi Eka Aditya (2018), Universitas Muria Kudus, meneliti pengaruh positif pemberian kompensasi kepada pekerja kontrak dan outsourcing dan hanya berfokus pada karyawan Alih Daya Di Universitas Muria Kudus. Permasalahan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis, karena penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah mengenai pemberian uang kompensasi apabila berakhirnya atau berhentinya suatu hubungan perjanjian kerja waktu tertentu, yang mana diatur baru dalam PP 35/2021.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Indhi Zachreyni (2021), Universitas Muhammadiyah Makasar, meneliti mengenai pelaksanaan pemberian kompensasi di PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SULSELABAR. Dimana

dalam penelitian tersebut berfokus pada sistematika dan prosesnya dalam implementasi kompensasi langsung dan tidak langsung. Permasalahan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis, karena penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah mengenai pemberian uang kompensasi apabila berakhirnya atau berhentinya suatu hubungan perjanjian kerja waktu tertentu, yang mana diatur baru dalam PP 35/2021.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Michele Fedryca (2022), Universitas Tarumanagara, meneliti mengenai pemberian uang kompensasi pada pekerja dengan sistem hubungan kerja waktu tertentu, yang mana penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Permasalahan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis, karena penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah mengenai pemberian uang kompensasi apabila berakhirnya atau berhentinya suatu hubungan perjanjian kerja waktu tertentu, yang mana diatur baru dalam PP 35/2021.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian penulis jelas berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh penulis, menekankan arah penelitiannya implikasi pengaturan pemberian uang kompensasi terhadap pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021.

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya dalam bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa.
2. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum.

3. Sebagai syarat menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 2 (S2) di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis hakekat pengaturan pertanggungjawaban pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pekerja di Indonesia.
2. Menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja terkait pengakhiran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Indonesia dari perspektif keadilan.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam menyusun tesis ini adalah yuridis normatif. Apabila jenis penelitian yuridis normatif ditinjau dari konteks teoritis, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pendekatan yuridis pada hakikatnya menunjuk pada suatu ketentuan, yaitu harus terpenuhi tuntutan secara keilmuan hukum yang khusus yaitu ilmu hukum dogmatik. Ukuran yang digunakan untuk melihat atau untuk menentukan apakah suatu permasalahan hukum konkrit telah memenuhi kriteria yuridis atau tidak harus dilihat dari empat macam karakteristik, yaitu: dari sudut sistem ilmiahnya, sistem normatifnya, sistem pendekatannya dan dari sistem interpretasinya.³

Penggunaan jenis penelitian yuridis normatif dalam suatu penelitian hukum adalah bertujuan untuk mengkaji hukum positif yang terkait dengan pokok permasalahan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, pembahasan di dalam penelitian hukum dengan menggunakan tipe penelitian yuridis normatif

³ Bahder Johan Nasution, 2008, **Metode Penelitian Ilmu Hukum**, Bandung: Cet. Pertama, Mandar Maju, hlm. 89.

dilakukan lewat cara mengkaji “asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum dan sejarah hukum”.⁴

1.6.2 Jenis Pendekatan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan perundang-undangan atau normative approach

Penggunaan pendekatan perundang-undangan yang penulis maksudkan di sini adalah bahwa penelitian hukum ini dilakukan dengan cara mengkaji atau menganalisis peraturan perundang-undangan yang relevan dengan pokok permasalahan, yaitu menyangkut perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law).

2. Pendekatan konseptual atau conceptual approach

Penggunaan pendekatan konseptual yang penulis maksudkan di sini adalah di mana penulis melakukan suatu penelitian hukum terhadap asas-asas atau prinsip-prinsip, doktrin-doktrin dan teori-teori yang terkait dengan masalah perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law).

3. Pendekatan sejarah atau historical approach

Penggunaan pendekatan sejarah yang penulis maksudkan di dalam tesis nantinya adalah bahwa penulis melakukan penelitian melalui cara meneliti

⁴ Ibid., hlm 86.

permasalahan-permasalahan yang berhubungan langsung dengan sejarah “pengaturan hukum positif tentang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia”

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat⁵, adapun bahan hukum primer yang diperoleh sesuai dengan pembahasan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
 - b. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
 - c. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004, Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456.
 - d. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011, Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5256.

⁵ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, 2014, **Penelitian Hukum (Legal Research)**, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 118.

- e. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020, Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.
- f. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021, Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.
2. Bahan hukum yang bersifat sekunder, bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku, jurnal-jurnal hukum, karya-karya tulis atau pandangan ahli hukum yang termuat dalam media massa⁶. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan petunjuk para peneliti untuk melangkah, baik dalam membuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, bahkan menentukan metode pengumpulan dan analisis bahan hukum yang dibuat sebagai hasil penelitian.⁷
3. Bahan hukum tersier, adalah bahan hukum yang memberi petunjuk, informasi terhadap kata-kata yang butuh penjelasan lebih lanjut terkait dengan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia.⁸

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Maudji., Op.Cit., hlm. 13.

⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, **Metodologi Penelitian Hukum**, Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 53.

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Maudji., Op.Cit.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah murni studi kepustakaan (library research), karena hanya menggunakan sumber data tertulis terutama peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam proses pencarian jawaban dari rumusan masalah penelitian. Studi kepustakaan (library research) adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.⁹

1.6.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum baru bisa dilakukan apabila bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier terkumpul. Di mana setelah ketiga bahan hukum tersebut terkumpul, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan penganalisisan terhadap sejumlah norma hukum positif yang memiliki hubungan atau korelasi dengan pokok pembahasan yang telah ditentukan pada tesis ini, yaitu tentang Kajian Yuridis Pertanggungjawaban Pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia.

Penganalisisan dimaksud antara lain dilakukan dengan menggunakan cara yaitu :

- a. Menginventarisasi semua aturan-aturan dan norma-norma yang sudah diidentifikasi berkaitan dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu

⁹ Ishaq. 2017. **Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi**. Alfabeta. Hlm. 27.

berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu

b. Mensistematisasi bahan-bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk memaparkan isi dan struktur atau hubungan hirarkis antara aturan-aturan hukum. Dalam kegiatan :

1. buku-buku ilmu hukum
2. jurnal dan makalah hukum
3. artikel
4. bahan seminar/lokakarya

c. Menginterpretasikan semua peraturan perundang-undangan sesuai dengan masalah yang dibahas dengan menghimpun dan mengelola tatanan aturan yang ada, yang di dalamnya berlangsung interpretasi, pembentukan dan penjabaran pengertian-pengertian dalam hukum dari solusi masalah dapat dirancang dan ditawarkan.

1.7 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penyajian tesis ini terdiri dari lima bab, dengan perincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan gambaran umum mengenai pokok permasalahan yang ingin diteliti sehingga menemukan permasalahan yang konkret dan hubungan antara permasalahan satu dengan lainnya. Pada bab ini secara umum menyajikan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup

penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan metodologi penelitian serta sistematika penyajian isi dan susunan tesis.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Bab ini menguraikan landasan teoritis dan kajian pustaka dari masalah yang dibahas. Landasan teoritis yang dimaksud adalah Teori Negara Hukum, Teori Keadilan, Teori Perlindungan Hukum dan Teori Pertanggungjawaban. Kajian Pustaka yang dimaksud adalah Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum Tentang Pengakhiran Kerja/Pemutusan Hubungan Kerja dan Tinjauan Umum Tentang Kompensasi.

BAB III HAKEKAT PENGATURAN PERTANGGUNGJAWABAN PENGAKHIRAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) TERHADAP PEKERJA DI INDONESIA

Bab ini menguraikan mengenai pembahasan rumusan masalah pertama. Dalam pembahasan pertama dibahas mengenai Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerja di Indonesia. Kedua dibahas mengenai Hakekat Pengaturan Pertanggungjawaban Pengusaha/Perusahaan Atas Pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerja Di Indonesia Menurut Undang-Undang Cipta Kerja.

BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TERKAIT PENGAKHIRAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI INDONESIA DARI PERSPEKTIF KEADILAN

Bab ini menguraikan mengenai pembahasan rumusan masalah kedua. Dalam pembahasan kedua dibahas mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Cipta Kerja. Kedua dibahas mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Keadilan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian dan saran yang dapat diberikan sehubungan dengan simpulan yang diperoleh agar nantinya dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.

UNMAS DENPASAR