

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

“Masalah ketenagakerjaan mempunyai kaitan yang luas dengan penciptaan iklim usaha, keamanan, kestabilan, kebijakan, dan peraturan perundangan, baik di tingkat lokal maupun nasional. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Disamping landasan yuridis Pasal 38 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), bahwa setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaanya. Lebih lanjut, diperjelas dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur guna terpenuhi hak-hak dan perlindungan bagi tenaga kerja dan bagi pembangunan dunia usaha<sup>1</sup>. Landasan yuridis tersebut adalah jaminan pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang wajib dilindungi dan dijamin oleh hukum. Namun, kebutuhan tenaga kerja dibandingkan lapangan kerja yang tersedia tidak dapat mengimbangi laju pertumbuhan angkatan kerja yang terus meningkat dari tahun ketahun.”

“Ketidakseimbangan antara peluang kerja dengan jumlah angkatan kerja mengakibatkan ketatnya persaingan untuk memperoleh pekerjaan. Pencari kerja kalah bersaing karena berkualitas rendah terpaksa harus menjadi penganggur. Jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2019 meningkat dari 7 juta orang pada Agustus 2018 lalu menjadi 7,05 juta orang<sup>2</sup>. Faktanya, jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibandingkan Februari 2018. Sejalan dengan naiknya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja” (TPAK) “juga meningkat sebesar 0,12 persen poin. Penduduk yang bekerja sebanyak

---

<sup>1</sup> Agusmidah dkk., 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Bali, h. 5

<sup>2</sup> Diakses melalui <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/11/05/1565/agustus-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-28-persen.html>, Pada 13 Mei 2020, Pukul 18.30 WIB.

129,36 juta orang, bertambah 2,29 juta orang dari Februari 2018. Sementara itu, lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan utamanya pada Pertanian (1,00 persen poin), Administrasi Pemerintahan (0,23 persen poin), serta Informasi dan Komunikasi” (0,06 persen poin)<sup>3</sup>. Meski data tersebut dikatakan positif akan jumlah angkatan kerja, namun permasalahan lapangan kerja yang tersedia akan menimbulkan berbagai kerjasama antara pengusaha dan pekerja. Adapun konsekuensi logis dari suatu kerjasama tersebut adalah adanya perjanjian kerja.

“Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan/pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada” perusahaannya<sup>4</sup>. Sebagaimana termaktub dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan<sup>5</sup>.

“Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memperkerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai dengan tuntutan perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan dan mendaya gunakan tenaga pekerja kontrak dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkadang melanggar akan pemenuhan hak-hak” pekerja yang “biasa disebut dengan pekerja kontrak. Hal ini disebabkan karena pekerja

---

<sup>3</sup> Badan Pusat Statistik, 2019, *Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Februari 2019*, BPS RI, Jakarta.

<sup>4</sup> Fajar Sugianto, dkk., 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia), Jakarta, h. 47

<sup>5</sup> Fithriatus Shalihah, 2017, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM, *UIR Law Review Volume 01, Nomor 02, Oktober*, h. 149-160

kontrak ada pada pihak yang lemah<sup>6</sup>. Hubungan kerja PKWT dilaksanakan berdasarkan suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis akan tetapi yang sering terjadi adalah perjanjian antara pekerja dengan perusahaan dengan lisan yang dianggap remeh oleh pekerja<sup>7</sup>. Sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 51-54 terdapat ketentuan bahwa dalam membuat surat perjanjian haruslah ada itikad baik yang melandasi setiap perjanjian sehingga isi perjanjian kerja tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak<sup>8</sup>. Dalam praktek pelaksanaan pendayagunaan pekerja berdasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih merugikan pihak pekerja seperti misal pengajuan target-target pekerjaan yang sulit untuk dicapai oleh pekerja, ketidak adanya pesangon, upah yang kurang dari UMK, ketidaktapatannya pekerja untuk ikut serta dalam serikat pekerja dikarenakan status pekerjaannya” sebagai pekerja tidak tetap<sup>9</sup>.

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah diatur pada Pasal 50-59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/X/2004 yang mengatur tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Praktek pelaksanaan PKWT banyak terjadi penyimpangan dari perusahaan, terutama dalam pemenuhan perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak yang seharusnya memenuhi kriteria-kriteria yang telah disebutkan dalam perundang-undangan sebagai landasan hukum. Penyimpangan ini tidak ditanggapi serius oleh para pengusaha. Hal ini menjadi bukti bahwa hukum dapat dikalahkan dengan kepentingan perekonomian.” Kondisi tersebut “apabila tidak diantisipasi dapat mengganggu jalannya perusahaan, lebih-lebih pekerja/buruh yang telah bergabung dalam suatu wadah organisasi serikat pekerja yang” dapat menimbulkan keberanian untuk menentang kebijakan pengusaha yang

---

<sup>6</sup> Fajar Sugianto, dkk., *op cit.*,

<sup>7</sup> Agusmidah dkk., *op cit.*,

<sup>8</sup> Fithriatus Shalihah, *op cit.*,

<sup>9</sup> Basani Situmorang, 2010, Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM.

melanggar peraturan yang berlaku. Adapun aksi suatu tuntutan berupa menuntut pemenuhan hak-hak tenaga kerja yaitu mengajukan gugatan perdata dengan ke pengadilan.

Kajian penelitian ini hendak menelaah gugatan perdata atas pemenuhan hak-hak tenaga kerja melalui PKWT sebagaimana Putusan Nomor 20/ Pdt.Sus-PHI/ 2017/ PN Tpg. Putusan tersebut tertanggal 16 Mei 2017 yang dilampiri Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 23 Mei 2017. Bahwa objek perselisihan dalam perkara *a quo* adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak dan hak yang tidak diberikan oleh Tergugat terhadap Penggugat, dimana yang menjadi penyebab PHK *a quo* adalah karena pada tanggal 28 September 2016 Tergugat bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat yang ke 22 (dua puluh dua) kali karena PKWT Penggugat akan berakhir pada tanggal 30 September 2016, akan tetapi sebelum Perjanjian Kerja tersebut diperpanjang Tergugat menyodorkan surat pengunduran diri kepada Penggugat untuk di tandatangi terlebih dahulu dengan alasan hanya sebagai formalitas dan kemudian karena Penggugat menolak untuk menandatangani surat pengunduran diri tersebut, Tergugat akhirnya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak sementara masa kerja Penggugat pada Tergugat sudah selama 14 (empat belas) tahun 6 (enam) bulan secara terus-menerus tidak pernah jeda ataupun putus.

Berpijak dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji, meneliti, dan selanjutnya dituangkan kedalam suatu karya tulis dalam bentuk skripsi dengan judul : “Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dihubungkan Dengan Putusan Nomor 20/ Pdt.Sus-PHI/ 2017/ PN Tpg”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana status kedudukan hukum dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT dalam perspektif hukum ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT pada Putusan Nomor 20/ Pdt.Sus-PHI/ 2017/ PN Tpg telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui kedudukan hukum pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT menurut perundang-undangan
2. Untuk menganalisis dan mengetahui kesesuaian akan pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT pada Putusan Nomor 20/ Pdt.Sus-PHI/ 2017/ PN Tpg terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kegunaan, baik secara teoretis maupun secara praktis:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menambah wawasan dan juga pembacanya, terutama terkait dengan kesesuaian akan pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Manfaat praktis

Memberikan wawasan lebih luas kepada ketenagakerjaan dan pelaku pengusaha.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

### 1.5.1 Kerangka Teori

#### 1.5.1.1 Teori Negara Hukum

Negara hukum sebagaimana dijelaskan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD RI 1945) menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Konsekuensi dari “Negara Indonesia merupakan Negara Hukum (*rechtsstaat*)” adalah hukum harus dijadikan pemutus dalam setiap peristiwa konflik yang terjadi ditengah-tengah masyarakat. Hukum adalah alat pembuat skenario yang mengatur pemerintahan sebagai orang yang harus tunduk pada pembuat skenario. Hukum merupakan wayang yang tak boleh diintervensi baik oleh pemerintah atau perorangan<sup>10</sup>. Negara hukum menjamin empat hal dalam negara, yaitu hak asasi manusia (HAM) yang merupakan anugerah dari Tuhan yaitu hak dasar manusia sejak lahir sampai meninggal, pembagian kekuasaan, supremasi hukum, pradilan tata usaha negara. Keempat hal ini adalah elemen penting, syarat mutlak sekaligus ciri khas negara hukum. Mendeklarasikan diri sebagai negara hukum mengandung konsekuensi tersendiri.

Pandangan Arief Sidhart Scheltema (sebagaimana dikutip oleh Jimly Asshiddiqie)<sup>11</sup> mengenai unsur-unsur dan asas-asas negara hukum adalah sebagai berikut :

1. Pengakuan, “penghormatan, dan perlindungan Hak Asasi Manusia yang berakar dalam penghormatan atas martabat manusia (*human dignity*).”
2. Berlakunya “asas kepastian hukum. Negara Hukum untuk bertujuan menjamin bahwa kepastian hukum terwujud dalam masyarakat. Hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dan prediktabilitas yang tinggi, sehingga dinamika kehidupan” bersama

---

<sup>10</sup>Jimly Asshiddiqie, 2018, Gagasan Negara Hukum Indonesia, diakses dari website [http://www.jimly.com/makalah/namafile/135/Konsep\\_Negara\\_Hukum\\_Indonesia.pdf](http://www.jimly.com/makalah/namafile/135/Konsep_Negara_Hukum_Indonesia.pdf), diakses pada 13 Mei 2020, Pukul 15.25 WIB.

<sup>11</sup> Ibid.

dalam masyarakat bersifat *'predictable'*. Asas-asas yang terkandung dalam atau terkait dengan asas kepastian hukum itu adalah:

- a. Asas “legalitas, konstitusionalitas, dan supremasi hukum;
  - b. Asas undang-undang menetapkan berbagai perangkat peraturan tentang cara pemerintah dan para pejabatnya melakukan tindakan pemerintahan;
  - c. Asas non-retroaktif perundang-undangan, sebelum mengikat undang-undang harus lebih dulu diundangkan dan diumumkan secara layak;
  - d. Asas peradilan bebas, independent, imparial, dan objektif, rasional, adil dan manusiawi;
  - e. Asas non-liquet, hakim tidak boleh menolak perkara karena alasan undang-undangnya tidak ada atau tidak jelas;
  - f. Hak asasi manusia harus dirumuskan dan dijamin perlindungannya dalam undang-undang atau UUD.”
3. Berlakunya persamaan (*similia similibus atau equality before the law*). Dalam Negara Hukum, Pemerintah tidak boleh mengistimewakan orang atau kelompok orang tertentu, atau memdiskriminasikan orang atau kelompok orang tertentu. Di dalam prinsip ini, terkandung (a) adanya jaminan persamaan bagi semua orang di hadapan hukum dan pemerintahan, dan (b) tersedianya mekanisme untuk menuntut perlakuan yang sama bagi semua warga Negara.
4. Asas “demokrasi dimana setiap orang mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk turut serta dalam pemerintahan atau untuk mempengaruhi tindakan-tindakan pemerintahan. Untuk itu asas demokrasi itu diwujudkan melalui beberapa” prinsip, yaitu:
- a. Adanya” mekanisme pemilihan pejabat-pejabat publik tertentu yang bersifat langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil yang diselenggarakan secara” berkala;
  - b. Pemerintah “bertanggungjawab dan dapat dimintai pertanggungjawaban oleh badan perwakilan “rakyat;

- c. Semua “warga Negara memiliki kemungkinan dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan politik dan mengontrol” pemerintah;
  - d. Semua “tindakan pemerintahan terbuka bagi kritik dan kajian rasional oleh semua” pihak;
  - e. Kebebasan “berpendapat/berkeyakinan dan menyatakan pendapat;
  - f. Kebebasan pers dan lalu lintas informasi;
  - g. Rancangan undang-undang harus dipublikasikan untuk memungkinkan partisipasi rakyat secara efektif.”
5. Pemerintah “dan Pejabat mengemban amanat sebagai pelayan masyarakat dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan bernegara yang bersangkutan. Dalam asas ini terkandung hal-hal sebagai” berikut:
- a. Asas-asas “umum pemerintahan yang layak;
  - b. Syarat-syarat fundamental bagi keberadaan manusia yang bermartabat manusiawi dijamin dan dirumuskan dalam aturan perundang-undangan, khususnya dalam konstitusi;
  - c. Pemerintah harus secara rasional menata tiap tindakannya, memiliki tujuan yangn jelas dan berhasil guna (*doelmatig*). Artinya, pemerintahan itu harus diselenggarakan secara efektif dan efisien.”

### **1.5.1.2 Teori Kepastian Hukum**

“Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma atau distorsi norma<sup>12</sup>. Pengertian kepastian hukum dapat ditemukan didalam Undang-Undang” Nomor 28

---

<sup>12</sup> Abdul Manan, 2018, *Dinamika Politik Hukum di Indonesia*, Kencana, Jakarta, h.225

Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme jo. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (UU Administrasi Pemerintahan). Kedua undang-undang tersebut menjadikan dasar penyelenggara pemerintahan untuk menyelenggarakan pemerintahan dengan baik yang berasaskan kepastian hukum. Sebagaimana penjelasan UU Administrasi Pemerintahan, kepastian hukum adalah asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintahan<sup>13</sup>.

### 1.5.1.3 Teori Perjanjian (Kontrak Kerja)

Pasal 1601a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

“Dalam hal ini kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena para pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain,yaitu pengusaha. Sedangkan pengertian perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

“Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena” ketentuan

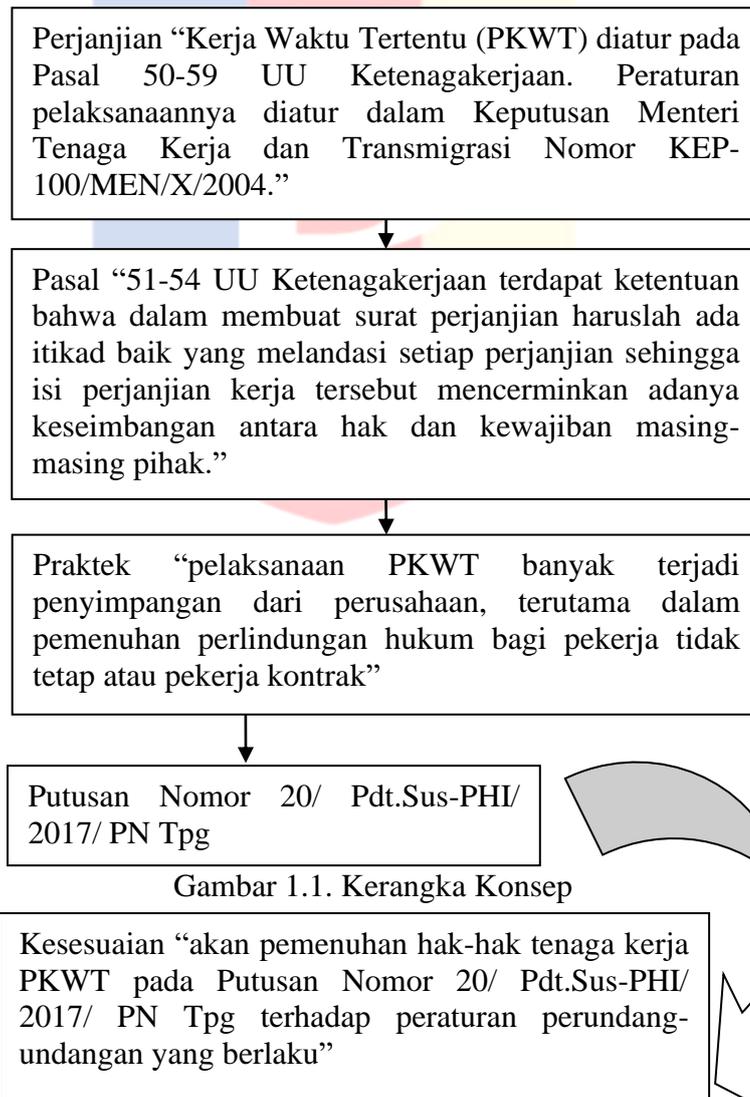
---

<sup>13</sup> Syarif Mappiasse, 2015, *Logika Hukum Pertimbangan Putusan Hakim*, Kencana, Jakarta, h.5

perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Artinya ketentuan perjanjian kerja tidak dapat tidak diikuti, yaitu ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti<sup>14</sup>.

### 1.5.2 Kerangka Konsep

Penelitian ini dilatarbelakangi keinginan untuk mengetahui menganalisis dan mengetahui kesesuaian akan pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT pada Putusan Nomor 20/ Pdt.Sus-PHI/ 2017/ PN Tpg terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Analisis normatif dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaturan kesesuaian akan pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT telah memberi kepastian hukum dan diterapkan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Gambar 1.1. Kerangka Konsep

<sup>14</sup> Fithriatus Shalihan, *op. cit.*,

Berdasarkan kerangka konsep pada Gambar 1.1., maka untuk memberikan batasan-batasan konsep yang digunakan diperlukan penjelasan definisi konseptual penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

“Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat (Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan).”

2. Pemenuhan hak-hak tenaga kerja

“Pihak Serikat Pekerja mengakui bahwa pihak perusahaan berhak mengelola, menyelenggarakan, mengamankan jalannya usaha sesuai dengan kebijaksanaan pihak perusahaan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku<sup>15</sup>.”

3. Perjanjian kerja

“Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja dalam mengikat hubungan kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan).

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)”

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu (Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004).”

## 1.6 Sistematika Penulisan

Guna memudahkan pembahasan dan penyusunan skripsi ini maka penulis menyusun urutan prioritas pembahasan bab demi bab sehingga membentuk suatu gambaran penulisan yang sistematis. Adapun urutan-urutan pembahasan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

**BAB I** Bab ini adalah pendahuluan yang menguraikan tentang latar

---

<sup>15</sup> Fajar Sugianto, dkk., *op cit.*,

belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran (teori dan konsep) dan sistematika penulisan.

- BAB II Dalam bab ini diuraikan tentang tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang literatur yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi konsep negara hukum, konsep tenaga kerja, kedudukan dan hukum PKWT, mekanisme dan hak-hak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- BAB III Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang dipergunakan, mulai dari jenis dan sifat penelitian, pendekatan penelitian hukum, bahan hukum, tahap penelitian, sumber data penelitian, metode analisis, lokasi dan objek penelitian.
- BAB IV Dalam bab ini diuraikan tentang analisis dan pembahasan yang berisi pembahasan dari permasalahan yang dianalisis secara normatif yang memuat kesesuaian akan pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT pada Putusan Nomor 20/ Pdt.Sus-PHI/ 2017/ PN Tpg terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- BAB V Dalam bab ini disajikan kesimpulan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang dikaitkan dengan teori dan peraturan yang ada dan saran-saran yang merupakan masukan-masukan atau solusi-solusi mengenai masalah yang diteliti.