

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya, masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah pekerja atau buruh. Setelah orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati Hari Buruh setiap tanggal 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuannya satu, menuntut perbaikan nasib kaum buruh menjadi lebih layak dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Sebab, hampir sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk sejarah di Indonesia, nasib kaum buruh selalu saja mengenaskan. Kaum buruh dijadikan alat penarik kepentingan modal asing dan investasi asing demi meraih keuntungan sepihak, yaitu penguasa dan pengusaha.¹ Dalam kehidupan bernegara, cita-cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Untuk mewujudkan cita-cita mulia itu maka kita perlu melaksanakan pembangunan. Melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu dengan cara meningkatkan konsumsinya. Karena peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapatan tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagai pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya turut serta dalam proses pembangunan. Secara teoritis, bila semua ikut menghasilkan maka semuanya akan ikut menikmati. Dengan demikian akan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur yang

¹ Kaeron Sirih, 26 April 2016, *Arah Politik Perburuhan*, Republika, hlm. 4.

kita cita-citakan. Dalam era globalisasi pada saat ini memicu berkembangnya sektor pembangunan ekonomi yang pasti memacu pada perluasan tenaga kerja di Indonesia.

Pekerja/buruh memiliki peranan dan kedudukan dalam pembangunan ekonomi tersebut. Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang semakin meningkat sedangkan jumlah lapangan pekerjaan semakin berkurang maka untuk mewujudkan hal tersebut diatas perlu ditingkatkan pembangunan baik di bidang pertanian, peternakan, perikanan, perdagangan, industri dan lain sebagainya. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan masalah kemakmuran, kesejahteraan, dan kelangsungan hidup manusia yang kedudukan sebagai warga negara dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang sebagaimana lazimnya telah menguatkan pembangunan di segala bidang dan yang paling menonjol adalah pembangunan di bidang industri.

Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks, terutama melihat tingginya jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbang antara pekerja atau buruh dan lapangan pekerjaan yang ada, dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK pada perusahaan tersebut. Terdapat faktor dari kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja, yang memungkinkan adanya ketidakserasian kedua kepentingan maka diperlukan suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama untuk menyatukan

kedua belah pihak tersebut agar tercapainya tujuan bersama dan dapat dihindarkan dari PHK yang sewenang-wenang. Jumlah angkatan kerja di Indonesia terus meningkat seiring dengan penambahan jumlah penduduk. Semakin besar jumlah penduduk maka angkatan kerja jadi semakin besar. Hal itu dapat menjadi beban tersendiri bagi perekonomian. Karena jika meningkatnya angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan bertambahnya lapangan kerja akan menyebabkan masalah pengangguran. Orang-orang yang menganggur ini secara otomatis tidak akan memperoleh penghasilan. Akibatnya untuk memenuhi kebutuhan pun mereka tidak bisa. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesejahteraannya menurun.

Hal tersebut sangat berlawanan dengan harapan pemerintah, yaitu semakin banyaknya jumlah angkatan kerja diharapkan dapat menjadi pendorong pembangunan ekonomi. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai, sehingga belum memiliki keterampilan dan pengalaman untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian mutu tenaga kerja di Indonesia tergolong rendah. Mutu tenaga kerja yang rendah mengakibatkan kesempatan kerja semakin kecil dan terbatas. Keterampilan dan pendidikan yang terbatas akan membatasi ragam dan jumlah pekerjaan. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja

tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.² Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat diketahui dari Pasal 1603 e ayat (1) BW yang menyatakan bahwa perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan, atau dalam ketentuan Undang-Undang, atau kebiasaan. Sebagai *lex specialis*-nya pekerjaan kerja waktu tertentu diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Nomor Kep.100/Men/2004 yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Ini hanya dapat dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang menurut sifat atau jenisnya adalah sementara waktu dan sesudahnya akan berakhir.

Oleh karena itu tidak dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pembatasan tersebut terdapat dalam Pasal 3 angka (1) Kep.100/Men/VI/2004 yaitu pekerjaan waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Akan tetapi dalam praktek ternyata masih banyak pelanggaran atas ketentuan tersebut, di mana ada kalanya perusahaan-perusahaan yang menurut sifatnya adalah tetap, tetapi merekrut pekerja secara kontrak untuk setahun sekali dan setiap tahun kontrak kerja ini diperpanjang bagi pekerja yang dibutuhkan atau disukai. Upaya tersebut dilakukan pengusaha untuk menghindari dari tuntutan pembayaran pesangon apabila terhadap tenaga kerja tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja, sedangkan bagi tenaga kerja yang tidak disukai, perjanjian kerjanya tidak diperpanjang lagi atau diberhentikan tanpa harus memberinya pesangon. Banyaknya perusahaan yang memilih mengikat pekerja dengan

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm.60.

ikatan kontrak dan bukan dengan memasukkannya ke pekerja tetap disebabkan pengusaha melihat ketimpangan tingkat produktivitas dan upah. Pengusaha seringkali mengeluh akan rendahnya hasil produktivitas pekerja dengan upah yang dibayarkan tidak sesuai.

Dengan sistem kontrak tersebut pengusaha berharap dapat memperoleh keseimbangan antara produktivitas dan upah. Pekerja atau buruh yang di PHK akan dilindungi hak-haknya oleh perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya oleh pengusaha dan pekerja. Meski kedudukan pekerjaan itu demikian strategis, namun dalam kenyataannya, hak kerja atau perlindungan atas hak kerja dan implikasinya sering kali kurang mendapat perhatian atau perlindungan memadai. Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya. Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”.

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya, jika masa kontrak habis maka hubungan kerja pun berakhir

dengan sendirinya. Namun apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundangundangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.³ Perlindungan mengenai hak-hak pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, sebab yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan yang disenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang telah terdaftar pada Departemen Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja) dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya. Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan pasal 1 ayat 15 Undangundang 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Pengertian PHK berdasarkan Pasal 1 ayat (25) UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha”. Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya. Jika masa kontrak habis, maka hubungan kerja pun berakhir

³ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta, Forum Sahabat, hlm. 53

dengan sendirinya. Namun, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau melakukan tindak pidana.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bias perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya. Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan memiliki wewenang penuh kepada pekerja / buruhnya baik dari upah ataupun jam kerja. Jadi disini sudah sepantasnya majikan bertindak sebagai majikan yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik serta memberi pesangon disaat pekerja yang mengabdikan lama dan berkelakuan baik meminta keluar dari pekerjaan walaupun itu tak tercantum dalam perjanjian.⁴ Pemerintah memberikan wujud perhatian terhadap tenaga kerja dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Menurut Pasal 86 ayat (1) menyatakan bahwa : “ Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama“.⁵ Bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah lainnya adalah adanya jaminan

⁴ Djumaldji., *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, Hal. 6

⁵ Ibid

atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat buruh/pekerja. Di mana salah satu perusahaan yang penulis teliti adalah Shopee Express Hub Jombang yang beralamat di Plosogeneng, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

Sehubungan dengan beberapa hal yang tertuang di atas, mendorong rasa keingintahuan penulis dan mengkaji lebih dalam mengenai aturan-aturan Tentang ketenagakerjaan, sehingga penulis memilih judul “ **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Shopee Express Hub Jombang Di Kabupaten Jombang.** “

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dengan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Shopee Express Hub Jombang?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Shopee Express Hub Jombang?
3. Bagaimana solusi dalam mengatasi kendala Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Shopee Express Hub Jombang?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan.⁶ Istilah metodologi berasal dari kata metode yang berarti jalan, namun demikian,

⁶ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), h. 1

menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.⁷ Riset atau penelitian merupakan aktifitas ilmiah yang sistematis, berarah dan bertujuan. Maka, data atau informasi yang dikumpulkan dalam penelitian harus relevan dengan persoalan yang dihadapi. Artinya, data tersebut berkaitan, mengenal dan tepat.⁸ Jadi penelitian itu hal yang sangat unik yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan membandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan.⁹ Dalam hal ini peneliti menggunakan beberapa perangkat penelitian yang sesuai dalam metode penelitian ini guna memperoleh hasil yang maksimal, antara lain sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.¹⁰ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.¹¹

⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2012), h.5

⁸ Kartini Kartono dalam Marzuki. *Metodologi Riset* (Yogyakarta: UII Press, t.t). h. 55

⁹ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 126

¹⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2002), h.15

¹¹ Bambang Waluyo. *Ibid* h.16

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata”.¹²

Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu mengetahui Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Shopee Express Hub Jombang. Pendekatan perundang-undangan (statute approach) dilakukan dengan menelaah semua regulasi atau peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang akan diteliti, yaitu penelitian terhadap norma-norma yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Metode Penentuan Sampel

Teknik sampling dalam penelitian kualitatif jelas berbeda dengan yang non-kualitatif. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori.¹³ Sampling dalam penelitian kualitatif adalah pilihan penelitian meliputi aspek apa, dari peristiwa apa, dan siapa yang dijadikan fokus pada suatu saat dan situasi tertentu, karena itu dilakukan secara terus menerus sepanjang penelitian. Penelitian kualitatif umumnya mengambil sampel lebih kecil dan lebih

¹² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, h. 51.

¹³ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya), 298

mengarah ke penelitian proses dari pada produk dan biasanya membatasi pada satu kasus.¹⁴

Dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang sering digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Perkembangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang diteliti. Atau dengan kata lain pengambilan sampel diambil berdasarkan kebutuhan penelitian.

Jadi, penentuan sampel dalam penelitian kualitatif dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung. Caranya yaitu seorang peneliti memilih orang tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan, selanjutnya berdasarkan data atau informasi yang diperoleh dari sampel sebelumnya itu peneliti dapat menetapkan sampel lainnya yang dipertimbangkan akan memberikan data lebih lengkap.¹⁵ Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seperti dalam tabel berikut:

No	Status/Jabatan	Jumlah
1	Kepala Gudang Shopee Express Hub Jombang	1
2	Dedicated Driver Paket	1

D. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Shopee Express Hub Jombang, plosogeneng, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder.

¹⁴ Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasia), 31

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 301

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.¹⁶ Sumber data diperoleh dari lapangan secara langsung dengan wawancara kepada : Bapak Rudi Hermawan selaku kepala gudang Shopee Express Hub Jombang dan Bapak Joko Harmono selaku Dedicated driver Shopee Express Hub Jombang.

2. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti bukubuku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya.¹⁷ Data sekunder mencakup dokumen-dokumen, buku dan hasil penelitian. Adapun bahan hukum penelitian ini antara lain :

a. Bahan hukum primer yaitu terdiri dari ketentuan perundangundangan:

- 1) UUD 1945.
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Peraturan lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang berhubungan dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer antara literatur dan referensi, misalnya artikel-artikel ilmiah, bukubuku, dan bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja.

c. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus, bibliografi, ensiklopedia dan sebagainya.

¹⁶ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta, Raja Grafindo Persada: 2006 .hlm. 30

¹⁷ Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta: PT. Hanindita Offset), h. 56

F . Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Studi kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data-data sekunder. Sehubungan dalam hal ini penulis melakukan serangkaian kegiatan studi dokumenter dengan cara membaca, mencatat, mengutip buku-buku atau referensi dan menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen dan informasi lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang ada di dalam skripsi ini. Sedangkan data primer diperoleh melalui wawancara yang pertanyaannya sudah dipersiapkan terlebih dahulu.

2. Teknik Pengolahan Data

Dari data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun dari studi kepustakaan digunakan metode-metode antara lain:

- 1) Seleksi data yaitu data yang diperoleh, diperiksa dan diteliti mengenai kelengkapannya, kejelasan, kebenaran, sehingga terhindar dari kekurangan dan kesalahannya.
- 2) Klasifikasi data yaitu menempatkan data-data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan sesuai dengan pokok bahasan.
- 3) Penyusunan data yaitu dengan menyusun dan menempatkan data pada setiap pokok bahasan secara sistematis sesuai dengan tujuan penulisan.

G. Analisis Data

Analisis data dengan cara deskriptif kualitatif yaitu menguraikan data ke dalam bentuk kalimat yang sistematis sehingga memudahkan untuk menarik kesimpulan dan menjawab permasalahan yang ada dalam penulisan skripsi ini. Penarikan kesimpulan itu dimaksudkan agar ada pengrucutan hasil

penelitian yang dilakukan dengan cara pembuatan penulisan dengan metode khusus umum, maksudnya yaitu cara berfikir yang didasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus yang kemudian diambil kesimpulan secara umum, dimaksudkan untuk mendapatkan apa yang disimpulkan penulis dan mengajukan saran.

H. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Shopee Express Hub Jombang.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Shopee Express Hub Jombang.
3. Untuk mengetahui solusi dalam mengatasi kendala Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Shopee Express Hub Jombang.

I. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya hukum ketenagakerjaan, yang diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dan untuk menambah bacaan-bacaan yang mungkin sudah ada khususnya yang menyangkut masalah tenaga kerja.
2. Manfaat praktis Secara praktis penulisan ini berguna sebagai bahan pemikiran dan masukan bagi Penyelenggara Pemerintahan, terutama Dinas Ketenagakerjaan, maupun pejabat pemerintahan.

J. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, metode penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan pustaka terdiri tinjauan tentang pengertian tentang perlindungan hukum, bentuk perlindungan hukum, faktor – faktor

dalam memberikan perlindungan hukum, tinjauan tentang tenaga kerja, tinjauan tentang undang – undang cipta kerja.

BAB III Hasil Penelitian Dan Pembahasan

BAB IV Penutup berisi tentang simpulan dan saran.

