

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingginya tuntutan ekonomi membuat masyarakat mau tidak mau harus mencari pekerjaan untuk kelangsungan hidup. Setiap masyarakat mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sebagaimana telah diamanatkan oleh Konstitusi bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Indonesia salah satu negara yang membuka banyak lapangan pekerjaan dan menampung setiap pekerja atau buruh yang memiliki keahlian pada bidang yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Akan tetapi, banyaknya lapangan pekerjaan tidak menjamin masyarakat yang membutuhkan pekerjaan bisa memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Pada umumnya, lapangan pekerjaan banyak ditemukan pada setiap badan usaha baik yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Dalam dunia kerja, setiap perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan karyawannya wajib memberikan perlakuan yang sama tanpa membeda-bedakan antara satu dengan lainnya. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak.³

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang

¹ Indonesia (a). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat (2).

² Indonesia (b). *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 Nomor 39.

³ Indonesia (a), *Loc.cit.*, Pasal 28D ayat (2).

dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.¹ Karena itu, sebagai bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.²

Di dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman:

..... وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ﴿٣٤﴾

Artinya:

“sempurnakanlah segala janjimu, karena sesungguhnya janji itu akan diminta pertanggungjawabannya.....” (Q.S. Al-Isra': 34)

Dewasa ini perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi kadang-masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membolehkan hal tersebut dengan syarat perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja bersangkutan yang berisi antara lain:³

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), maka perjanjian kerjanya tidak boleh dibuat secara lisan. Apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan maka perjanjian kerja tersebut

¹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visimedia, 2006), hal.2-3.

² *Ibid*, hal.5.

³ Indonesia (b), *Loc.cit*, pasal 63.

berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan pekerja tersebut menjadi pekerja permanen di perusahaan tersebut.⁴ Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk PKWT/sistem kontrak, atau PKWTT/ sistem permanen (tetap).

PT MUROCO merupakan perusahaan yang berkedudukan di Jalan Daan Mogot KM. 16 Nomor 190, Kelurahan Semanan, Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha *Decorative Plywood Industry* (kayu lapis). PT MUROCO mempekerjakan beberapa karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, salah seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan ini adalah Bapak Suhardi, yang bertempat tinggal di RT. 002/RW. 004, Kelurahan Banjar Wangi, Kecamatan Pulo Sari, Pandeglang, Banten.

Pak Suhardi merupakan Karyawan PT MUROCO yang bekerja sejak tanggal 09 Januari 2012 dengan jabatan pada saat di PHK adalah sebagai Pelaksana Double Planner dengan NIK 12021038. Pak Suhardi juga tergabung dalam Pimpinan Serikat Pekerja-Serikat Pekerja Nasional PT MUROCO (PSP-SPN PT MUROCO) dengan Nomor KTA 0502.006.00271. Pak Suhardi menandatangani PKWT I dengan PT MUROCO untuk jangka waktu 09 Januari 2012 s.d 20 Juli 2012 (6 bulan), antara tanggal 20 Juli 2012 s.d 10 Agustus 2012 pak Suhardi masih menjalankan kewajibannya bekerja sebagaimana biasa tanpa ada penandatanganan PKWT. Penandatanganan PKWT II untuk jangka waktu 10 Desember 2012 s.d 20 Maret 2013 (3 bulan). Penandatanganan PKWT III untuk jangka waktu 20 Maret 2013 s.d 20 September 2013 (6 bulan). Antara tanggal 20 September 2013 s.d 20 Oktober 2013, pak Suhardi masih menjalankan kewajibannya bekerja sebagaimana biasa tanpa ada penandatanganan PKWT. Penandatanganan PKWT IV untuk jangka waktu 20 Oktober 2013 s.d 20 April 2014 (6 bulan). Antara tanggal 20 April 2014 s.d 20 Mei 2014 masih menjalankan kewajibannya bekerja sebagaimana biasa tanpa ada

⁴ Libertus Jehani, *Op.cit*, hal.6

penandatanganan PKWT. Penandatanganan PKWT V untuk jangka waktu 20 Mei 2014 s.d 20 Mei 2015.

Selama bekerja di perusahaan PT MUROCO Pak Suhardi telah bekerja dengan baik, loyal, dan berdedikasi tinggi serta telah memiliki masa kerja selama 3 tahun 4 bulan dengan gaji terakhir sebesar Rp. 2.745.000,00 (dua juta tujuh ratus empat puluh lima ribu rupiah). Pak Suhardi juga belum pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP), baik SP I, SP II, maupun SP III sebagai teguran, pembinaan atau peringatan dari PT MUROCO.

Pada tanggal 20 Mei 2015 pak Suhardi diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT MUROCO dengan alasan telah berakhirnya PKWT. Pada saat di PHK, pak Suhardi dalam keadaan cacat akibat kecelakaan kerja di perusahaan PT MUROCO yang terjadi pada tanggal 0 Mei 2015, sehingga mengakibatkan cacat tetap terhadap dua ruas jari tengah tangan kanan dan cacat fungsi satu ruas jari telunjuk tangan kanan 13,5 %.

Tentang Pertimbangan Hukumnya:

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003, PKWT dibenarkan dapat berlangsung untuk paling lama 2 tahun kemudian dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 tahun serta dapat diperbaharui lagi satu kali untuk paling lama 2 tahun. Dengan ketentuan di atas, maksimal PKWT dapat berlangsung sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali untuk paling lama maksimal 5 (lima) tahun; Menimbang, bahwa oleh karenanya, PKWT yang sah menurut hukum adalah:

- PKWT I, PKWT II dan PKWT III.
- PKWT I (total untuk jangka waktu 09 Januari 2012 s.d. 10 Desember 2012 = 11 bulan)
- PKWT II (total untuk jangka waktu 10 Desember 2012 s.d. 20 Maret 2013 = 3 bulan)

- PKWT III (total dari tanggal 20 Maret 2013 s.d. 20 Oktober 2013 = 7 bulan);

Menimbang, bahwa dengan demikian untuk PKWT yang dibenarkan adalah dari PKWT I 09 Januari 2012 s.d. PKWT III 20 Oktober 2013. Sedangkan untuk PKWT IV dan PKWT V tidaklah dapat dibenarkan menurut hukum;

Menimbang, bahwa dengan pertimbangan dan kesimpulan di atas, maka PKWT antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) sejak PKWT IV atau sejak awal tanggal PKWT IV (20 Oktober 2013);

Menimbang, bahwa dengan berubahnya status Penggugat dari Pekerja PKWT (kontrak) menjadi pekerja PKWTT (tetap) TMT tanggal 20 Oktober 2013, dengan demikian PKWT sesudahnya (PKWT IV dan PKWT V) menjadi batal demi hukum dan haruslah dianggap tidak pernah ada.

Menimbang, bahwa mengingat PKWT IV dan V dianggap tidak pernah ada, maka berkitab hukum pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat terhitung mulai tanggal 20 Mei 2015 karena berakhirnya PKWT ke V dengan mendasarkan pada penilaian karyawan kontrak periode 20 Mei 2014 s.d. 20 Mei 2015 haruslah dinyatakan batal demi hukum;

Menimbang, bahwa dengan statusnya sebagai Pekerja tetap, maka dalam hal salah satu Pihak akan mengakhiri hubungan kerjanya, haruslah tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku, *in cosu* UU No.13 Tahun 2013, UU No. 2 Tahun 2004, Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi para pihak;

Menimbang, bahwa dalam proses persidangan diperoleh fakta, disatu sisi Tergugat berkeinginan memutus/mengakhiri hubungan kerjanya karena TMT tanggal 20 Mei 2015, sedangkan di sisi lain Penggugat juga tidak keberatan diputusa hubungan kerjanya, maka Majelis Hakim menyatakan PUTUS hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dibacakan.

Menimbang, bahwa atas putusnya hubungan kerja ini dan terbukti Penggugat tidak melakukan kesalahan/pelanggaran, maka berdasarkan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003, Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2013;

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat atas upah selama proses mediasi, hakim dapat mengabulkannya dengan menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses selama 6 (enam) bulan;

Menimbang, bahwa demikian terhadap petitum Penggugat atas pengganti Cuti yang belum gugur, majelis hakim dapat mengabulkannya dikarenakan petitum ini beralasan hukum, dengan menghukum Tergugat membayar uang pengganti Cuti sebesar $12/25 \times \text{Rp. } 2.745.000,- = \text{Rp. } 1.317.000,-$

Menimbang, bahwa dengan demikian, hak kompensasi PHK yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah sebagai berikut:

- Uang Pesangon sebesar $2 \times 3 \times \text{Rp. } 2.745.000,- = \text{Rp. } 16.470.000,-$
- Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar = Rp. 0,-
- Uang Penggantian Hak sebesar = $15\% \text{ Rp. } 16.470.000,- = \text{Rp. } 2.470.500,-$
- Uang Pengganti Cuti sebesar $12/25 \times \text{Rp. } 2.745.000,- = \text{Rp. } 1.317.600,-$
- Uang Selama Proses = $6 \times \text{Rp. } 2.745.000,- = \text{Rp. } 16.470.000,-$
- Total seluruhnya adalah Rp. 36.728.100,-.

Pendapat Hakim Pada Pengadilan Tingkat Kasasi:

Bahwa ternyata Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, dan oleh karena sudah terjadi disharmonisasi hubungan kerja maka Pemutusan Hubungan Kerja atas diri Penggugat harus disertai dengan kompensasi berupa Pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang

Penghargaan Masa Kerja sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa namun demikian, harus diadakan perbaikan sepanjang mengenai upah proses, karena beralihnya status Penggugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan putusan Pengadilan, maka sebagaimana praktek peradilan upah proses tidak diberikan;

Bahwa dengan demikian kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang diterima oleh Penggugat adalah sejumlah Rp. 20.258.100,- (dua puluh juta dua ratus lima puluh delapan ribu seratus rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukumdan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT MUROCO tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Amar Putusan:

Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan Provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, Pengganti sisa Cuti, yang seluruhnya sebesar Rp. 20.258.100,- (dua puluh juta dua ratus lima puluh delapan ribu seratus rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk membahas mengenai perlakuan Pengusaha atau Perusahaan kepada karyawan untuk kemudian dijadikan skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DEMI HUKUM MENJADI PERJANJIAN WAKTU TIDAK TERTENTU (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 149 PK/Pdt.Sus-PHI/2017).**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis akan membahas beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu?
2. Bagaimanakah pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 149 PK/Pdt.Sus-PHI/2017 ?
3. Bagaimanakah pandangan Islam mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- b. Untuk menganalisis pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 149 PK/Pdt.Sus-PHI/2017
- c. Untuk menganalisis pandangan Islam mengenai mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

2. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dalam penulisan karya ilmiah diharapkan adanya manfaat dari penelitian tersebut. Menurut Saefullah Wiradipradja, suatu penelitian harus memiliki manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.⁵

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan bidang hukum tertentu pada khususnya, mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan penyandang disabilitas atas pemutusan hubungan kerja sepihak.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para karyawan penyandang disabilitas untuk mengetahui hak-haknya, dan juga untuk pengusaha ataupun perusahaan untuk memperlakukan karyawannya lebih baik lagi.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang akan diteliti dan merupakan abstraksi dari gejala tersebut, sekaligus merumuskan definisi-definis tertentu, yang dijadikan pedoman operasional dalam proses pengumpulan, pengolahan, analisa, dan konstruksi data.⁶ Untuk itu penulis mengambil beberapa kerangka konseptual sebagai berikut:

⁵ Saefullah Wiradipradja, *Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum*, (Bandung: Keni Media, 2016), hal.41.

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2014), hal.132.

1. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁷
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹
4. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁰
5. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹¹
6. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹²
7. Pereselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.¹³

⁷ Sudut Hukum, Portal Hukum Indonesia “Perlindungan Hukum”
<https://suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum-2.html>, diakses pada tanggal 06 Oktober 2019.

⁸ Indonesia (b), *Loc.cit.* Pasal 1 angka 3.

⁹ Indonesia (b), *Loc.cit.* Pasal 1 angka 4.

¹⁰ Indonesia (b), *Loc.cit.* Pasal 1 angka 14.

¹¹ Indonesia (b), *Loc.cit.* Pasal 1 angka 15.

¹² Indonesia (b), *Loc.cit.* Pasal 1 angka 25.

¹³ Indonesia (c), *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 Nomor 6.

8. 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.¹⁴
9. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁵

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan untuk memahami objek penelitian sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan bahan hukum tersier.¹⁶

2. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder, data sekunder adalah data yang didapatkan dari bahan pustaka.¹⁷ Penelitian ini menggunakan bahan hukum, terdiri atas:

a. Bahan Hukum Primer

¹⁴ Indonesia (d), KEP. 100/MEN/VI/2004 *tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 angka 1.

¹⁵ *Ibid*, pasal 1 angka 2.

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Op.cit*, hal.52.

¹⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, cet.17. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal.12.

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari norma atau kaidah dasar, Peraturan Perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, Yurisprudensi, dan Traktat.¹⁸ Maka bahan hukum primer yang penulis gunakan adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- 4) Putusan Mahkamah Agung Nomor 149 PK/Pdt.Sus-PHI/2017.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer. Penulis menggunakan bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum, skripsi, artikel, jurnal hukum yang terkait dengan judul penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.¹⁹ Bahan hukum tersier yang digunakan penulis berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia, dan situs internet.

¹⁸ *Ibid.* Hal.13.

¹⁹ *Ibid.*

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum, data yang akan digunakan senantiasa tergantung pada ruang lingkup dan tujuan yang akan dilakukan, berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis berupa penelitian hukum normatif, maka teknik pengumpulan datanya melalui studi dokumentasi atau bahan pustaka.²⁰

4. Analisa Data

Pada penelitian hukum normatif yang menelaah hukum sekunder, maka biasanya penyajian data dilakukan sekaligus dengan penyajian datanya.²¹ Sehingga dalam menganalisa penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, pengolahan, analisis dan konstruksi data sekunder biasanya dilakukan secara kualitatif, analisis kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data yang bersifat deskriptif melalui apa yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin, buku-buku literatur, putusan-putusan dan lain-lain, dengan tujuan untuk mengerti dan memahami gejala yang diteliti.²²

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini, maka penyusun menuliskan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. **Bab I Pendahuluan**, berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
2. **Bab II Tinjauan Pustaka**, berupa landasan-landasan doktrinal yang memberi gambaran mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan disabilitas atas pemutusan hubungan kerja sepihak.

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Pres, 1986), hal.66.

²¹ *Ibid.*, hal.69.

²² *Ibid.*, hal.32.

3. **Bab III Pembahasan Ilmu**, berupa uraian jawaban atas rumusan masalah, yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Disabilitas atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.
4. **Bab IV Pembahasan Agama**, berupa uraian mengenai pandangan Islam tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Terhadap Karyawan Disabilitas.
5. **Bab V Penutup**, terdiri atas subbab kesimpulan dan subbab saran.