

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perjanjian memiliki makna yang sangat berarti dalam kehidupan kerja sebab pemakaian perjanjian mempunyai guna yang bisa menjalin ikatan bagi hukum antara dua pihak yang bersangkutan dalam perjanjian kerja. Dalam kehidupan kerja, pengusaha percaya bahwa sistem ketenagakerjaan ini lebih efisien dibandingkan dengan pekerja yang menandatangani PKWT. Untuk mendapatkan kepastian lebih jelas maka PKWT dapat dibuat dengan tertulis daripada lisan sebab pada dikala kedua belah pihak telah menandatangani yang dianggap diterima oleh kedua belah pihak yang bersangkutan.

Bersumber pada Pasal 50 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa ikatan kerja bisa terjalin bersumber pada perjanjian kerja antara pengusaha serta pekerja, perjanjian kerja mempunyai ketentuan tertentu yang wajib dimengerti secara terbuka. Maksud dari pasal tersebut merupakan kalau perjanjian kerja yang terbuat antara pekerja dengan pengusaha semenjak dini saat sebelum dimulainya ikatan kerja wajib tunduk pada hukum, ataupun dengan kata lain perjanjian tersebut tidak boleh berlawanan dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang disebut juga dengan PKWT yakni perjanjian yang mengakhiri ikatan antara pekerja serta pengusaha dengan tujuan buat membangun ikatan yang baru serta mengakhiri perjanjian kerja dalam ikatan kerja pada waktu tertentu.

Hal- hal yang pengaruhi pekerja saat sebelum, berlangsung, serta setelah masa kerja, bagi Undang- Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berarti pekerja bisa bekerja dalam waktu tertentu dengan menerima upah baik berbentuk duit, jasa, ataupun benda buat penuhi kebutuhan individu ataupun warga.

Suatu perjanjian menurut Pasal 1313 Buku III Bab Kedua KUHPerdara adalah suatu tindakan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri pada satu atau lebih orang lain. Maksud dari pasal tersebut agar pihak pekerja dan pemberi pekerja dapat memulai suatu hubungan setelah kedua pihak telah menyepakati perjanjian PKWT dan pekerja sebagai aset perusahaan yang menjamin kelangsungan dengan memiliki nilai - nilai harmonis, tunduk pada hukum, dan adil karena hubungan harus melibatkan interaksi di antaranya pekerja dan pemberi kerja yang mungkin timbul sehubungan dengan hak dan kewajiban yang bersangkutan.

Menurut Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, hubungan kerja dapat terjalin jika ada kontrak kerja tertulis atau lisan antara pengusaha dan pekerja dalam jangka waktu

tertentu. Perubahan dalam bidang ketenagakerjaan terhadap Peraturan Perundang-undangan terbaru merupakan tantangan strategis terhadap produktivitas dan tenaga kerja agar dapat mampu melaksanakan peranan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan fokus pada penciptaan lapangan kerja dan meningkatkan hak dan kewajiban pekerja.

Kebijakan PKWT dilaksanakan oleh pengusaha tetapi ada ketentuan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan UU Ketenagakerjaan, sehingga berbagai masalah muncul. Perlindungan hukum terhadap PKWT dapat menjadi mengalami kesulitan karena dalam perjanjian tersebut bahwa perusahaan sudah menerapkan kebijakan pengaturan PKWT dan tidak berkewajiban untuk membayar pekerja setelah berakhirnya PKWT. Selain itu, PKWT juga dapat diperumit oleh *force majeure* dan pengabaian peraturan. *Force Majeure* adalah salah satu pihak yang tidak dapat bertindak di luar kemampuan mereka untuk apa pun selain diri mereka sendiri atau tidak dapat diduga yang terjadi melampaui kemampuannya atau dengan sederhana lain yaitu keadaan memaksa. Sedangkan, pengabaian terhadap peraturan merupakan salah satu pihak yang tidak dapat bertindak atau telah melanggar peraturan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan sengaja.

Pekerja kurang berhati-hati dalam melaksanakan tugas kerja yang dijalankan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam isi PKWT sehingga pekerja merasa dirugikan akibat hak dan kewajiban dalam PKWT Hotel Sofia Juanda Surabaya masih terbatas dan kurang detail. Di sisi lainnya, pihak perusahaan tetap

dapat berjalan dengan baik dan pihak pekerja sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk dapat mengganti kerugian yang dialami dan mendapatkan kelayakan yang lebih atas hak dan kewajibannya.

Dalam bidang ketenagakerjaan, pengusaha dan pekerja kemungkinan ada menderita kerugian tetapi bukan hanya kedua belah pihak melainkan juga pihak masyarakat umum dan pekerja PKWT juga bisa mendapatkan masalah yang ditimbulkan selama menjalankan kewajiban tugas sehingga beberapa masalah yang dapat diselesaikan melalui musyawarah.

Perlindungan hukum dengan menggunakan jaminan kesejahteraan ini hanya diperuntukkan untuk pekerja sendiri dan keluarganya pada saat terjadi hari kecelakaan, sakit, dan meninggal dunia. Jaminan kesejahteraan bertujuan untuk menjamin kepastian dan menyediakan keamanan dalam pengusaha dan pekerja mampu membiayai resiko sosial ekonomi. Pekerja yang mengalami cedera dapat menerima kompensasi dan rehabilitasi melalui Jaminan Kesejahteraan pada saat menjalankan tugas kewajiban pekerja sehingga jaminan kecelakaan yang akan diberikan dengan meliputi pengobatan dan perawatan, rehabilitasi, dan BPJS.

Pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan kesejahteraan, karena jaminan sosial tenaga kerja mencakup perlindungan hukum kepada pekerja berupa uang pengganti sebagian penghasilan yang hilang sebagai kompensasi bagi pekerja atas kejadian yang terjadi selama hubungan kerja, seperti Kesehatan, keselamatan dan kecelakaan kerja. Namun, ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja karena tidak mematuhi aturan PKWT yang telah

disepakati. Oleh karena itu, penulis ingin mempelajari lebih lanjut mengenai hukum perdata dalam kaitannya dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang menyetujui PKWT bertujuan untuk kedepannya pihak pekerja bisa mengetahui dan memahami isi perjanjian agar tidak merasa dirugikan di kemudian hari dan mendapatkan jaminan hak dan kewajiban pihak pekerja setelah mencantumkan beberapa peraturan yang lebih baru di dalam PKWT Hotel Sofia Juanda Surabaya di masa depan.

Penulis tertarik untuk mempelajari dan melakukan penelitian secara langsung di Hotel Sofia Juanda karena Penulis pernah mengikuti Magang sebelumnya dan mendiskusikan bersama para atasan mengenai PKWT terkait dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan dan Penulis menemukan bahwa Hotel Sofia Juanda Surabaya tidak memiliki kasus terkait dengan PHI dan PHK. Di sisi lain, Penulis menemukan bahwa isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut berisi yang sangat sedikit dan singkat. Serta, salah satu pekerja Hotel Sofia Juanda Surabaya tidak mengikuti aturan PKWT yang disepakati sehingga mengalami terjadi yang menimbulkan kerugian bagi pekerja yang membutuhkan perlindungan hukum.

Tabel 1.1 Perbandingan kebaruan dengan penelitian terdahulu

No.	Skripsi/Jurnal	Rumusan Masalah	Persamaan	Perbedaan
1.	Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan. Penulis : Abdul Azis, Aan Handriani, dan Herlina Basri. Fakultas Hukum Universitas Pamulang Tahun 2019	1. Bagaimana Jaminan Hak Pekerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ? 2. Bagaimana Perlindungan Hukum Pekerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?	- Metode analisis bersifat kualitatif dengan menggunakan perundang – undangan terkait Ketenagakerjaan - Pembahasan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas PKWT dengan upaya represif dan preventif.	- Metode penelitian bersifat yuridis normatif. - Pembahasan lebih detail dan lengkap terkait Jaminan Hak Pekerja pada PKWT

2.	<p>Pelaksanaan Program Keselamatan Kerja sebagai Komponen BPJS Ketenagakerjaan di PT. Madubaru PG Madukismo Yogyakarta. Penulis : Tito Agustinus Purba. Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta Tahun 2016.</p>	<p>1. Bagaimana pelaksanaan program keselamatan kerja bagi pekerja di PT. Madubaru PG. Madukismo Yogyakarta ?</p>	<p>- Menjelaskan Hak dan Kewajiban berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>- Pembahasan tentang Prosedur Keselamatan Kerja bagi Pekerja. - Menjelaskan gambaran PT. Madubaru PG. Madukismo Yogyakarta dan Perjanjian Kerja.</p>
----	---	---	---	---

3.	<p>Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Kontrak mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dicatikan berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada CV. Wijaya Steel. Penulis : A. A. Arvino Ananda Kusuma dan I Gusti Ngurah Wairocana. Fakultas Hukum Universitas Udayana Tahun 2018.</p>	<p>1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak ?</p> <p>2. Hambatan – Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT pada CV. Wijaya Steel tidak dicatikan ?</p>	<p>- Metode penelitian bersifat yuridis empiris.</p> <p>- Pembahasan Hak – Hak Pekerja PKWT</p>	<p>- Pembahasan faktor karyawan, ekonomi, kesadaran umum, dan sebagainya yang penyebab hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum.</p> <p>- Beda lokasi penelitian</p>
----	---	--	---	---

Berdasarkan tabel yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan perbedaan dari penelitian penulis yaitu metode penelitian, pembahasan lebih detail terkait Jaminan Hak Pekerja PKWT, pembahasan prosedur keselamatan kerja bagi pekerja, memberi gambaran lokasi penelitian, beda lokasi penelitian, dan pembahasan faktor hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum.

Dengan uraian sebelumnya, penulis tertarik untuk mempelajari dan membahas masalah tersebut dalam skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Hotel Sofia Juanda”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

1. Apakah hak – hak pekerja PKWT di Hotel Sofia Juanda telah sesuai dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Hotel Sofia Juanda?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yang diharapkan bermanfaat bagi masyarakat terutama pada mengenai Perlindungan Hukum bagi PKWT di Hotel Sofia Juanda. Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis hak – hak pekerja dalam PKWT di Hotel Sofia Juanda untuk mengetahui dapat atau tidak dapat disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku dalam UU Ketenagakerjaan.

2. Mengetahui dan menganalisis kendala yang pernah dialami dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan perlindungan hukum lebih baik bagi pekerja PKWT di Hotel Sofia Juanda.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Secara Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat mempelajari dengan menggunakan teori praktek yang diperoleh penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Serta, mempelajari ilmu dan praktek dari tempat Magang yang penulis telah mengikuti sebelumnya untuk mengetahui perkembangan dan kajian ilmu hukum.

##### **2. Secara Praktis**

Penulis berharap dapat menambah wawasan dan memberikan masukan bagi semua pihak yang membutuhkan informasi mengenai pokok bahasan penelitian ini. Khususnya dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang dapat disesuaikan dengan peraturan yang ada. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian – penelitian dengan topik yang serupa.

## 1.5. Tinjauan Pustaka

### 1.5.1. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Perlindungan adalah tindakan yang melindungi dan Hukum merupakan peraturan bersifat resmi yang dianggap wajib mengikat oleh penguasa<sup>1</sup>. Perlindungan Hukum secara menyeluruh berupa upaya memberikan perlindungan yang dilakukan oleh penguasa terhadap berbagai peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, peraturan - peraturan yang mengatur perilaku dan mengarah pada tindakan ketika aturan itu telah dilanggar di lingkungan masyarakat.

Perlindungan Hukum merupakan sesuatu yang dapat melindungi hak baik secara tertulis maupun lisan kepada hukum yang bersifat subjek. Secara sederhana, perlindungan hukum memiliki fungsi sebagai perwakilan hukum dengan menciptakan dan memberikan hukum keadilan, kepastian, ketertiban, dan ketenteraman.

Perlindungan Hukum menurut Muktie Fadjar adalah perlindungan hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum. Hal ini yang milik individu sebagai badan hukum yang berinteraksi dengan individu lain dan lingkungan guna untuk melakukan kegiatan hukum.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> *Perngertian Perlindungan Hukum*, Hukum Online. <https://hukumonline.com>, tanggal 6 September 2022, Pukul 18.53 WIB.

<sup>2</sup> *Perlindungan menurut para ahli*, Tesis Hukum, tanggal 6 September 2022, Pukul 20.04 WIB.

Perlindungan Hukum menurut Philipus Hadjon yakni seperangkat aturan yang dapat melindungi suatu terhadap sesuatu yang lain dan hukum dapat melindungi hak dan kewajiban sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya tersebut.<sup>3</sup>

Menurut KUHPerdara Pasal 1365 menyatakan bahwa setiap perbuatan melawan hukum dapat menyebabkan kerugian bagi orang lain sehingga ia wajib mengganti kerugian atas kesalahan yang ia buat. Perlindungan hukum sebagai fungsi hukum eksekutif yang dapat mencapai tujuan hukum seperti keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum melalui mengikuti standar hukum baik preventif maupun represif.

Ahli Muchsin menegaskan bahwa perlindungan hukum adalah suatu kegiatan yang melindungi individu dengan cara menyelaraskan hubungan aturan-aturan yang terkandung dalam sikap dan tindakan untuk mewujudkan ketertiban dalam rangka kehidupan di antara sesama manusia..<sup>4</sup>

Berdasarkan tinjauan umum mengenai perlindungan hukum, tujuannya untuk melakukan upaya yang dapat melindungi masyarakat terhadap hak dan kewajiban masyarakat yang tidak bermaksud mengakibatkan tidak terpenuhinya hak - hak dari pengusaha atau ketentuan - ketentuan yang melawan hukum

---

<sup>3</sup> Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya

<sup>4</sup> Dr. Dwi Atmoko, S.H., M.H. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang, h. 4

dengan aturan hukum berlaku. Perlindungan Hukum sebagai tujuan hukum yang dapat dilaksanakan dalam bentuk kepastian secara hukum.

### **1.5.2. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja**

Perjanjian menurut KUHPerdara Pasal 1313, suatu kontrak adalah suatu tindakan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri mereka terhadap satu atau lebih orang lain. Kontrak adalah suatu kata dalam bentuk perjanjian tertulis atau lisan. Selain itu, menurut Pasal 1610 ayat a KUH Perdata, Perjanjian Kerja antara pihak pekerja yang berjanji untuk menyerahkan pekerjaan mereka kepada pihak pemberi kerja dengan imbalan pembayaran upah selama jangka waktu tertentu sesuai sepakat perjanjian.

Perjanjian disebut juga *Overeenkomst* dari Bahasa Belanda yang artinya kedua belah pihak sepakat untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama, kontrak dan perjanjian mempunyai arti dan tujuan yang sama. Berasal dari hukum perdata disebut juga perjanjian, yang terbentuk sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak yang salah satunya berhak menuntut sesuatu dari pihak lain, dan pihak lain berkewajiban memenuhi tuntutan itu.<sup>5</sup>

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja yang memuat tentang pekerjaan, upah, peraturan-peraturan dan lain-lain menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>5</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Sinar Grafika, Jakarta, h. 26

Ketenagakerjaan. Setiap pekerja yang berada dalam hubungan kerja yang sah harus ditunjuk oleh perusahaan yang memberikan gaji tertentu pada waktu yang disepakati. Tanggung jawab pihak pekerja termasuk kewajiban dari sebuah penghargaan baik uang maupun jasa sudah dilaksanakan oleh pekerja.<sup>6</sup>

Sederhananya perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha dan pekerja yang meliputi hal – hal berikut semua kondisi, aturan, upah, dan sebagainya yang berkaitan dengan pekerjaan dan kedua pihak harus bertemu untuk bersepakat dengan membangun hubungan yang harmonis dan kewajiban hak mereka masing - masing. Terdapat perbedaan yang signifikan antara Perjanjian Kerja dan Perjanjian Umum, khususnya perjanjian kerja bersama, karena perjanjian umum hanya memiliki hak dan kewajiban yang sama. Di sisi lain, Perjanjian Kerja juga serupa dengan Perjanjian Umum namun bedanya dari segi perspektifnya dalam aspek kedudukan para pihak yang membuat perjanjian kerja harus diterima dan diusahakan untuk menyeimbangkannya.

Perjanjian kerja memiliki 4 (empat) bagian unsur yang akan memenuhi persyaratan tersebut yaitu: (a) Bagian Unsur Pekerjaan, (b) Bagian Unsur Jasa Pelayanan, (c) Bagian Unsur Waktu Tertentu, dan (d) Bagian Unsur Upah. Unsur pertama menyangkut pekerjaan yang dilakukan dengan usaha sendiri agar dapat dibayar upah sesuai kesepakatan perjanjian. Unsur kedua yang terkait dengan jasa pelayanan bahwa di dalam perjanjian kerja menyatakan bahwa pekerja harus

---

<sup>6</sup>Dr. Dwi Atmoko, S.H., M.H. *Hukum Perburuahan dan Ketenagakerjaan*, CV. Literasi Nusantara Abadi, Malang, h. 12

mematuhi perintah orang lain sebagai kewajiban yang harus dipenuhi agar berguna dan apa yang tercantum di dalamnya sesuai dengan substansi perjanjian kerja tersebut. Unsur ketiga yang berkaitan dengan waktu tertentu adalah pekerja harus bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan dalam kontrak kerja mereka sehingga pekerja tidak dapat berbuat semaunya sendiri atau melanggar peraturan perundang-undangan di Indonesia. Unsur terakhir terkait upah bahwa pekerja hanya perlu memenuhi tugas didelegasikan oleh pihak pemberi kerja.

### **1.5.3. Tinjauan Umum Perlindungan Kerja Waktu Tertentu**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dimana hubungan kerja disepakati bersifat sementara karena PKWT hanya dapat diakhiri setelah selesainya suatu pekerjaan atau untuk waktu tertentu dan tidak bersifat tetap, sesuai dengan Pasal 56 Ayat 1 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jangka waktu yang ditentukan dalam PKWT hanya berlaku selama 2 tahun dan dapat diperpanjang apabila kontraktor memperpanjangnya sebelum berakhirnya PKWT karena PKWT dilaksanakan hanya sekali yaitu lebih dari 2 tahun jika masa tenggang waktu tidak terlampaui 30 hari saat berakhirnya masa PKWT sebelumnya.

Hubungan kerja dapat timbul karena ada pihak pengusaha dan pihak pekerja yang dibuat secara tertulis atau lisan dan dilakukan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Bab II tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PKWT tidak berlaku untuk tugas pekerjaan

tetap, maka PKWT didasarkan pada waktu tertentu dan pelaksanaan pekerjaan tertentu.<sup>7</sup>

Pelaksanaan PKWT terbagi atas pekerjaan sementara dengan pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu maksimal tiga tahun, pekerjaan yang terkait produk baru, dan perjanjian kerja harian lepas adalah contoh pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu maksimal tiga tahun. Selain itu, PKWT harus melaksanakan syarat-syarat sah nya perjanjian tetapi tidak dapat dilakukan jika tidak memerhatikan ketentuan hukum yang mencakup hak dan kewajiban para pihak masing - masing, upah, jangka waktu tertentu, dan sebagainya.

Pada PKWT yang tidak dapat melakukan masa percobaan kerja. Apabila terdapat kebutuhan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan suatu proyek, maka PKWT yang melanggar ketentuan yang berlaku dapat diubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau dikenal sebagai Perjanjian Pekerja Tetap.

#### **1.5.4. Tinjauan Umum Tenaga Kerja**

Menurut Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja melaksanakan tanggung jawab mereka, menjaga

---

<sup>7</sup> *Peraturan Pelaksana Perundang - Undang Cipta Kerja di Bidang Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 43

ketertiban dalam kelangsungan produksi, mengembangkan keterampilan mereka, dan memperjuangkan kesejahteraan rekan kerja dan keluarga mereka.

Payaman J. Simanjuntak berpendapat bahwa Tenaga kerja meliputi mereka yang sudah bekerja dan/atau bekerja, serta mereka yang sedang mencari dan memegang pekerjaan lain. Semua orang yang bekerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dianggap sebagai pekerja. Menurut hukum di Indonesia, usia minimum untuk bekerja adalah 13 tahun, dan usia maksimum adalah 15 tahun, dengan persyaratan bekerja secara terus menerus tanpa mengganggu tugas sekolah atau pengembangan diri secara fisik maupun mental.

Tenaga kerja memiliki 3 macam pekerjaan yang berbeda yaitu tenaga kerja pabrik, tenaga kerja kantor, dan tenaga kerja lapangan tetapi dari cara sudut pandangan masyarakat secara umum bahwa bekerja hanya dengan mengandalkan secara fisik karena masyarakat umum biasanya cenderung merasa tenaga kerja termasuk kategori pekerjaan tingkat rendah sehingga memiliki banyak konflik yang beragam di dunia kerja.

Menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan bahwa pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan hak untuk diperlakukan secara adil oleh pihak pengusaha karena setiap tenaga kerja memiliki hak agar mendapatkan atau meningkatkan peluang untuk mengembangkan kompetensi kerja berdasarkan penilaian dari kemampuan bakat dan keminatan melalui wawancara dan pelatihan kerja secara langsung.

### 1.5.5. Tinjauan Umum Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Imam Soepomo berpendapat bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja bukan karena kesalahannya sendiri karena gagal menyelesaikan pekerjaan, memastikan keamanan pendapatan jika pekerja kehilangan upahnya karena alasan di luar kendalinya.<sup>8</sup>

Agusmindah berpendapat bahwa Jamsostek sebagai jenis perlindungan pekerja yang berkaitan dengan pendapatan dalam bentuk materi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan mereka termasuk terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang membuat pekerja tidak melaksanakan bekerja dengan optimal. Hal-hal yang dapat dilakukan bertujuan untuk menerapkan perlindungan pekerja secara hukum dengan memberikan atau meningkatkan pengakuan terhadap hak-hak pekerja, perlindungan, dan norma-norma yang telah ada di lingkungan kerja yang bersangkutan. Jaminan Sosial Tenaga Kerja mendapat beberapa manfaat yang diperoleh selama melaksanakan penyelenggaraan Jamsostek yaitu :

- a) Mendorong terciptanya produktivitas kerja.
- b) Pihak pemberi kerja melakukan perencanaan untuk memberikan kesejahteraan kepada pihak pekerja.
- c) Memperkuat loyalitas dalam ikatan pekerja untuk terus bekerja di perusahaan dan tidak berpindah ke tempat lain.

---

<sup>8</sup> *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Luthfi Hakim. <http://www.lutfichakim.com/2012/08/jaminan-sosial-tenaga-kerja-jamsostek.html>, tanggal 10 September 2022, Pukul 18.35 WIB.

- d) Menciptakan hubungan yang positif antara pihak pekerja dan pihak pengusaha guna untuk mencapai dan mendapatkan ketenangan kerja.
- e) Menjamin perlindungan terhadap resiko dari pekerjaan

Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum pekerja dan keluarganya terhadap resiko di tempat kerja, karena jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian dari perlindungan hukum dan sosial daerah setempat pada umumnya. Menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta perlakuan yang adil dan wajar sesuai dengan nilai – nilai yang ditetapkan. Dengan memberikan hak perlindungan dapat mewujudkan produktivitas pekerja.

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, perusahaan wajib menyelenggarakan bakti sosial dan menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan Pasal 100 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bantuan sosial dapat dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan kemampuan yang dimiliki dari perusahaan. Di sisi lain pelaksanaan dalam beberapa aturan yang berlaku terdapat tidak memuaskan bagi pekerja karena kondisi perusahaan tersebut sehingga tidak dapat memberikan ganti rugi kepada pekerja yang dialami selama bekerja berlangsung.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Penerbit Erlangga, Jakarta, h. 201

### 1.5.6. Tinjauan Umum Kesejahteraan

Kesejahteraan terhadap kondisi pekerja akan merasakan sehat secara mental maupun fisik selama bekerja berlangsung dalam waktu yang telah disetujui dengan pihak pengusaha. Perlindungan hukum melalui Kesejahteraan sangat penting bagi pihak pengusaha agar dapat memastikan kesejahteraan pekerja perlu dijaga dan membantu meningkatkan produktivitas pekerja dalam ikatan kerja yang harmonis di antara pihak pekerja dan pihak pengusaha. Kesejahteraan terhadap pekerja dapat ditingkatkan melalui berbagai cara sebagai berikut :

- a. Memberikan upah dan jaminan yang layak berupa pemberian upah dan jaminan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku bertujuan untuk membantu dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- b. Memberikan dukungan sosial berupa pihak pengusaha dapat memberikan dukungan sosial melalui program kesejahteraan pekerja dan program pelatihan bertujuan untuk dapat membantu hubungan pihak pekerja semakin terikat dengan pihak pengusaha dan melaksanakan bekerja yang sesuai dengan peran kerja masing – masing.
- c. Menyediakan peluang pengembangan kemampuan bekerja berupa pihak pengusaha dapat memberikan kesempatan bagi pihak pekerja bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan karir mereka melalui pelatihan bekerja

atau promosi sehingga pihak pekerja lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja yang lebih baik di masa depannya.

#### **1.5.7. Asas – Asas Perjanjian**

Berdasarkan KUHPerdara, perjanjian memiliki 5 jenis asas yang berbeda sebagai berikut<sup>10</sup> :

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak menegaskan bahwa orang memiliki hak untuk menyepakati apa pun selama tidak melanggar hukum atau peraturan apa pun. Menurut Pasal 1338 KUH Perdata disebutkan bahwa bagi para pihak yang mengadakan suatu perjanjian secara sah menurut undang - undang maka tidak bisa ditarik kembali atau dibatalkan kecuali kedua belah pihak sepakat dan perjanjian itu harus dibuat dengan itikad baik. Ada beberapa pihak yang terlibat dalam asas kebebasan berkontrak, sebagai berikut : (1) Tidak atau membuat perjanjian, (2) Membuat perjanjian dengan siapa pun, (3) Menentukan bentuk perjanjian, dan (4) Menentukan isi perjanjian.

b. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme, kesepakatan antara pengusaha dan pekerja terjadi ketika para pihak mencapai kesepakatan mengenai besaran upah dan syarat-syarat kerja lainnya sesuai dengan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>10</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Sinar Grafika, Jakarta, h.30

c. Asas Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum, perjanjian bersifat mengikat bagi mereka yang menandatangani dan pihak ketiga harus mengikuti atau mematuhi perjanjian tersebut dan menahan diri untuk tidak mencampuri pengaturan yang dibuat.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik harus berutang kepada para pihak yang secara sukarela berjanji satu sama lain untuk memenuhi semua kewajibannya dan jika berhasil dapat menerima hak yang telah disepakati.

e. Asas Kepribadian

Asas kepribadian adalah kepentingan pribadi yang dapat membuat perjanjian tentang hak dan kewajiban atas nama sendiri agar perjanjian itu bersifat mengikatkan diri sendiri.

### **1.5.8. Unsur – Unsur Perjanjian Kerja**

Dalam Perjanjian Kerja juga memiliki berbagai unsur yang berbeda sebagai berikut :

a. Upah

Upah dalam Perjanjian Kerja dapat diterima oleh pemberi kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh kontraktor atau oleh pengusaha berupa uang atau jasa yang ditentukan dan dibayar berdasarkan perjanjian kerja menurut undang – undang yang berlaku dan dibayar berdasarkan perjanjian kerja antara

pengusaha dengan pekerja, sesuai dengan Pasal 1 Angka 30 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagian dari upah yang dapat dibayarkan sebagai gaji pokok dan diberikan jika kondisi berikut terpenuhi : (1) Diatur oleh perjanjian kerja, (2) Diatur oleh peraturan perundang - undangan yang berlaku, dan (3) Upah sesuai kesepakatan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja.<sup>11</sup>

b. Waktu Tertentu

Unsur Waktu Tertentu artinya pihak pengusaha dan pihak pekerja mengadakan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu karena pekerja tidak dapat bekerja atau bekerja semauanya selama perjanjian masih berlaku dan adanya tenggat waktu tertentu.

c. Pekerjaan

Unsur Pekerjaan dalam Perjanjian Kerja merupakan pihak pekerja menerima upah sebagai objek dan ketentuan hukum perjanjian yang disepakati, mengikat, dan ada beberapa pengecualian seperti kondisi sakit, hamil, melahirkan, dan sebagainya berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Pelayanan dan Perintah

Unsur pelayanan dalam perjanjian kerja merupakan penyediaan layanan kepada pihak pengusaha sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Pada saat yang sama, perintah hanya memberikan instruksi dari pihak pemberi kerja kepada para pihak kerja untuk melakukan sesuatu bagi

---

<sup>11</sup> Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Visimedia Pustaka, Jakarta, h. 21

pemberi kerja yang perlu dilakukan. Jika tidak ada yang disebutkan dalam perjanjian maka dapat dianggap sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih fleksibel dan hanya pekerja yang harus siap bekerja sesuai dengan instruksi dari pihak pemberi kerja.<sup>12</sup>

### **1.5.9. Pengaturan dan Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Pengaturan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu guna untuk melindungi pekerja untuk meningkatkan harga diri para pekerja dan untuk mencapai masyarakat yang sejahtera di mana para pekerja tidak perlu khawatir terhadap hak-hak mereka. Perjanjian Kerja yang bersifat tidak tetap juga dikenal sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memiliki hubungan pihak pekerja - pihak pengusaha dan hanya melaksanakan pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas pekerjaannya, seperti dalam masa percobaan, pekerjaan pada musim tertentu, pekerjaan selesai sekali, dan pekerjaan paling lambat 3 tahun.<sup>13</sup>

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini dapat menjamin perlindungan hukum dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 yang meliputi hak dan kepentingan pekerja, perusahaan, pemerintah, masyarakat, dan semuanya dilindungi. Menurut Pasal 54 – 57 UU No. 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>12</sup> Abdul Khakim, *Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 45

<sup>13</sup> Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Waktu di Indonesia*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol. 1, No. 2, 2020, h. 12 - 17

Ketenagakerjaan, persyaratan bentuk dan tata cara PKWT harus dipenuhi sebagai berikut: a) nama perusahaan, lokasi dan jenis; b) nama, jenis kelamin, umur dan alamat karyawan; dan (c) Naskah PKWT harus memuat jabatan, nama, alamat, dan jenis usaha. Selain itu, bagi pekerja asing perlu kartu identitas (KTP) atau dokumen identitas pemerintah yang sah, seperti paspor, harus digunakan untuk memverifikasi identitas pekerja. Serta juga, jabatan dalam PKWT itu harus dicantumkan sebagai syarat sah perjanjian karena kedudukan bersifat subyek dari perjanjian kerja dapat batal demi hukum tanpa menyertakan perjanjian kerja.

Dalam Pasal 1320 KUHPerdara sebagai suatu perjanjian yang sah terdapat syarat - syarat yang mengikat pekerja dengan pihak pengusaha, yaitu yang mengikat atas kecakapan, hal – hal khusus dan dasar hukum. Persyaratan perjanjian ini secara mutlak dalam bersepakat suatu perjanjian dan akan disesuaikan pernyataan kehendak dengan pihak lainnya yang mencakup penawaran dan penerimaan. Syarat kecakapan yaitu usianya lebih dari 18 tahun sebagai syarat usia dewasa dalam Pasal 1 Angka 26 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Syarat suatu hal tertentu berarti bahwa perjanjian dapat dibuat apabila terdapat objek perjanjian yang jelas dan tertentu, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 1332 - 1334 KUHPerdara, yaitu barang – barang yang dapat diperdagangkan, dapat diidentifikasi, dan dihitung, terkecuali harta peninggalan atau kepentingan umum yang tidak dapat dijadikan objek

perjanjian. Perjanjian Kerja juga dapat menimbulkan akibat – akibat sebagai berikut :

a. Ganti Kerugian

Perjanjian Kerja dapat menimbulkan kompensasi yang dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu :

1. Kerugian yang disebabkan oleh kesengajaan atau kelalaian merusak harta milik debitur.
2. Biaya karena satu pihak mengeluarkan banyak biaya.
3. Bunga atas keuntungan dari kerugian yang dibebankan oleh kreditur sehingga dibebankan dan keuntungan ekonomi menjadi hilang.

b. Ingkar Janji

Ingkar Janji adalah debitur yang lalai atau tidak menepati janji kepada kreditur karena sebab - sebab sebagai berikut :

- Tidak memberikan apa yang dijanjikan.
- Melakukan sesuatu yang seharusnya tidak dilakukan.
- Terlambat untuk melakukan apa yang perlu dilakukan.
- Pelanggaran perjanjian dengan melakukan sesuatu yang seharusnya tidak dilakukan.

Siapa pun yang telah ingkar janji harus mengajukan perintah pengadilan yang dikeluarkan secara tertulis maupun lisan oleh juru sita pengadilan. Dalam kehidupan kerja, kesepakatan karena pihak pemberi kerja menunggak

pembayaran gaji tertentu. Pada saat yang sama, pihak pekerja dapat mengingkari janjinya jika ia tidak dapat memberikan tenaganya kepada pihak pengusaha dalam jangka waktu tertentu.<sup>14</sup>

Pihak pengusaha dan pihak pekerja menimbulkan kerugian pada pihak lain karena kesalahan kelalaian atau kesalahan yang disengaja dan menerima surat peringatan yang berisi pernyataan bahwa mereka mengalami kerugian dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan perjanjian kerja.

Hapusnya perjanjian dapat dilakukan apabila perjanjian sudah habis masa berlakunya dan ada 10 hal yang berisi aturan dimana mengatur yang bisa menghapuskan perjanjian sebagai berikut:

- a. Pasal 1382 - 1403 KUH Perdata tentang pembayaran yang dapat mengakhiri atau membatalkan perjanjian karena pembayaran yang dilakukan oleh pihak ketiga atas nama sendiri.
- b. Pasal 1404 - 1412 KUH Perdata tentang penawaran pembayaran tunai yang dapat mengakhiri atau membatalkan perjanjian jika debitur menolak untuk menawarkan pembayaran utang atau menitipkan uang.
- c. Pasal 1413 - 1424 KUH Perdata tentang novasi artinya pembaruan perjanjian utang piutang dan perjanjian kompensasi debitur atau kreditur.

---

<sup>14</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Sinar Grafika, Jakarta, h. 45

- d. Pasal 1425 - 1435 KUH Perdata tentang penyelesaian yang terjadi antara dua pihak yang saling berutang dan dapat ditagih atau diperintahkan untuk keduanya jika kedua utang itu dapat saling membatalkan atau menghapuskan.
- e. Pasal 1436 - 1437 KUH Perdata tentang percampuran utang karena percampuran utang antara kreditur dan debitur digabungkan dalam satu orang yang dapat dihapuskan sehingga tagihan dapat diambil dengan utang.
- f. Pasal 1438 - 1443 KUH Perdata tentang pembebasan utang dapat dilaksanakan dengan sukarela mengembalikan tagihan asli kepada debitur sebagai bukti pembebasan hutang.
- g. Pasal 1444 - 1445 KUH Perdata tentang musnahnya harta debitur karena kesalahan atau ketidaksengajaan debitur yang melakukan di luar kesalahan.
- h. Pasal 1446 - 1456 KUH Perdata tentang pembubaran atau dikenal sebagai batal demi hukum karena perjanjian dibuat oleh anak di bawah umur atau dipaksa sehingga menghendaki pembubaran yang menimbulkan kerugian akibat tidak dipenuhinya ketentuan - ketentuan dalam perjanjian.
- i. Pasal 1265 - 1267 KUH Perdata tentang mulai berlakunya suatu keadaan batal yaitu dipenuhi syarat atau diakhiri seolah - olah tidak pernah ada terjadinya di dalam perjanjian tersebut.
- j. Pasal 1946 - 1993 KUH Perdata tentang berakhirnya suatu perjanjian karena berakhirnya jangka waktu tertentu dapat memperoleh atau dibebaskan dari perjanjian.

Berdasarkan uraian di atas bahwa perjanjian harus memenuhi seluruh syarat yang ditentukan sebelum segera dihapus perjanjian pada saat masa berlakunya sudah berakhir. Perjanjian ini dilakukan secara sukarela tanpa paksaan, mencantumkan hak dan kewajiban yang seimbang, memiliki objek yang jelas, itikad baik, dan dapat dilaksanakan perjanjian selama tidak bertentangan dengan hukum agar dapat dilakukan dengan baik.<sup>15</sup>

## **1.6. Metode Penelitian**

### **1.6.1. Jenis Penelitian**

Penulis menggunakan jenis penelitian dalam penulisan skripsi yaitu penelitian yuridis empiris karena dapat melakukan penelitian di lapangan yang sedang terjadi di lapangan penelitian dengan mencermati kondisi yang timbul dari hubungan antara hukum dan lapangan untuk mencari jawaban yang diperlukan terkait dengan rumusan masalah dalam penulisan ini. Setelah terkumpul jawaban yang diperlukan dan analisis data mengikuti dengan pendekatan perundang - undangan.

Kajian penelitian ini dilakukan terkait dengan Undang - Undang Ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum terhadap PKWT dapat disesuaikan dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Hasil dari pengumpulan data yang dibutuhkan dari Hotel Sofia Juanda Surabaya sebagai

---

<sup>15</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Sinar Grafika, Jakarta,. 50

sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah skripsi.

### **1.6.2. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris adalah informasi data yang diperoleh secara langsung. Analisis data ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan kumpulan data utama yang dapat diakses dengan cara mewawancarai pihak - pihak terkait yang mengetahui rumusan masalah yang diangkat di Hotel Sofia Juanda Surabaya. Sedangkan data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari dokumen resmi yang berkaitan dengan pembahasan topik penelitian dalam bentuk skripsi. Data sekunder akan memperoleh data yang berhubungan dengan perlindungan hukum dalam PKWT. Data sekunder dapat meliputi data - data terdiri atas :

1. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
3. Kitab Undang - Undang Hukum Perdata.
4. Ensiklopedia
5. Jurnal Hukum
6. Buku Hukum

### **1.6.3. Metode Pengumpulan Data**

Metode berikut digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penulisan ini sebagai berikut :

#### **1. Wawancara**

Wawancara adalah suatu kegiatan dimana berlangsung proses komunikasi tanya - jawab dengan pihak yang diwawancarai dan yang diwawancarai untuk mendapatkan jawaban yang diperlukan. Serta, Informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian ini guna untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan oleh penulis dan penulis melakukan wawancara langsung di Hotel Sofia Juanda Surabaya melalui pertanyaan kepada pihak yang terkait dalam Perlindungan Hukum dalam PKWT dan pertanyaan tersebut dirangkum hasil wawancara.

#### **2. Studi Pustaka atau Studi Dokumen**

Studi pustaka atau studi dokumen dapat mencakup studi bahan pembelajaran terkait dengan hukum yang bersumber dari dokumen resmi, buku hukum, undang - undang, dan sebagainya. Informasi dan kepustakaan dengan referensi langsung atau tidak langsung ke topik penelitian. Penelitian kepustakaan sehubungan dengan wawancara sebagai data sekunder selama penulisan skripsi ini.

Untuk mengumpulkan data sekunder melalui metode penelitian studi kepustakaan atau dokumen, termasuk mempelajari bahan kepustakaan hukum dari peraturan perundang – undangan, dokumen resmi, jurnal, buku, dan

sebagainya. Sementara itu, metode wawancara berfungsi untuk mengumpulkan data primer.

#### **1.6.4. Metode Analisis Data**

Selama penelitian empiris, analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif terhadap data primer dan sekunder digunakan untuk melengkapi analisis data dengan penekanan pada isi dan struktur peraturan perundang-undangan sehingga dari analisis data memberikan hasil yang dapat dijadikan acuan dan dapat digunakan untuk memecahkan masalah hukum. Metode analisis data yang digunakan untuk menyimpulkan wawancara didasarkan pada reduksi data, pengumpulan data, analisis data, dan penarikan kesimpulan.

Penulis akan mengikuti Langkah - langkah dalam melakukan analisis data sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Reduksi Data akan mengarahkan analisis yang menajamkan dan membuang hal yang tidak perlu agar dapat membuat kesimpulan yang bersifat final.

b. Penyajian Data

Penelitian penulisan dengan pendekatan kualitatif akan penyajian data berisi teks yang membahas tentang Perlindungan Hukum dalam PKWT di Hotel Sofia Juanda Surabaya.

c. Membuat Kesimpulan

Membuat kesimpulan berasal dari semua data yang telah dianalisis melalui wawancara dan studi kepustakaan sehingga penulis dapat membuat kesimpulan yang menjadi jawaban dari perumusan masalah dari penelitian skripsi.

#### **1.6.5. Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan untuk skripsi ini, dengan melakukan penelitian data primer yaitu melakukan Wawancara langsung di Hotel Sofia Juanda dengan alamat lengkap Jl. Raya Bandara Juanda No. 20, Semalang, Semabung, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Sedangkan, penulis melakukan penelitian data sekunder terdapat di berbagai ruang baca perpustakaan, E - Book, dan Sumber Internet.

#### **1.6.6 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September 2022 sampai dengan April 2023. Pada awal yang dimulai dengan tahap persiapan penelitian yaitu pengajuan judul skripsi, pencarian data, pencarian tempat penelitian, ACC Judul, bimbingan skripsi, dan penulisan skripsi.

### 1.6.7. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika diperlukan dalam sebuah skripsi untuk menjelaskan isi dari skripsi tersebut. Penulis menyusun skripsi ini dengan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab *Pertama*, merupakan bab pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, dan metode penelitian. Bab Pendahuluan ini membahas untuk mengetahui dan memahami apa yang ingin disampaikan dan diteliti oleh penulis dan memberi kajian pustaka sebagai landasan dalam penulisan skripsi dan metode penelitian ialah melakukan penelitian hukum yang berisi jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab *Kedua* membahas tentang hak – hak pekerja PKWT di Hotel Sofia Juanda. Pada bab kedua ini terdiri atas 2 (dua) sub-bab, sub-bab pertama membahas tentang hak dan kewajiban pekerja PKWT Hotel Sofia Juanda. Sub-bab kedua membahas tentang analisa kesesuaian hak dan kewajiban pekerja PKWT Hotel Sofia Juanda dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab *Ketiga* membahas tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Hotel Sofia Juanda Surabaya. Kemudian, akan dijelaskan juga terkait kendala dan upaya dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Hotel Sofia Juanda.

Bab *Keempat*, merupakan bab penutup yang mencakup kesimpulan dan saran - saran dari keseluruhan pembahasan permasalahan yang diperoleh dari hasil penelitian skripsi bertujuan untuk bermanfaat bagi para pihak yang bersangkutan.

#### **1.6.8 Rincian Biaya**

Penelitian ini didanai secara pribadi oleh penulis dan orang tua penulis.