

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PERUBAHAN STATUS
PEKERJA TETAP MENJADI PEKERJA KONTRAK**

SKRIPSI



Oleh :

KERYNA MEISETYANINGRUM NUSWANTORO PUTRI

NBI : 311301419

**Fakultas Hukum
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
2017**

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PERUBAHAN STATUS PEKERJA
TETAP MENJADI PEKERJA KONTRAK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Hukum**

OLEH:

KERYNA MEISETYANINGRUM NUSWANTORO PUTRI

NBI : 311301419

Dosen Pembimbing:

H. Irit Suseno , S.H., M.H.

NPP : 20310880146

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2017

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PERUBAHAN STATUS PEKERJA
TETAP MENJADI PEKERJA KONTRAK**

Oleh:

KERYNA MEISETYANINGRUM NUSWANTORO PUTRI

NBI : 311301419

**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
dan Dinyatakan Lulus Skripsi Fakultas Hukum
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal 9 Agustus 2017
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan No. SK: 079/SK/FH/IX/2017
Tanggal : 9 Agustus 2017**

TIM PENGUJI:

Ketua	:<u>H. Irit Suseno, S.H., M.H.</u>
	NPP : 20310880146	
Sekretaris	:<u>SofyanHadi, SH.,MH.</u>
	NPP : 20310130611	
Anggota	:<u>Tomy Michael, SH.,MH.</u>
	NPP : 20301160711	

Mengetahui :
Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,

Dr. Otto Yudianto, S.H., M. Hum.
NPP : 20310880147

Kata Pengantar

Puji syukur penyusun ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Atas segala rahmat dan karunianya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ **PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PERUBAHAN STATUS PEKERJA TETAP MENJADI PEKERJA KONTRAK**“. Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar S-1 dalam Ilmu Hukum di Universitas 17 Agustus 1945.

Penyusun menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua yang telah memberikan motivasi dan dukungannya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. DR. Drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, dipl, DHE, MPA. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945.
3. Bapak Dr. Otto Yudianto, S.H., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Bapak Selaku Dosen Wali.
5. Bapak H. Irit Suseno, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing.
6. Seluruh dosen dan staf Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya .
7. Teman-teman yang saya cintai Yuanita Hartanti, Anisa Brenda Halmahera, Mhyra Elvia, Dimas Yodha Pratama, AdryanLahmanatu, Ida Putri, Hendra

Sujitiawan, Rizal Iskandar Soewito, Haikal Arsalan, Abang, Putri Larasati Anggraeni, Arilailius dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan dukungannya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Namun penyusun telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan. Oleh karena itu, penyusun meminta maaf jika terdapat hal yang tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembaca. Semoga skripsi ini dapat menjadi karya yang bermanfaat.

Surabaya, 9 Agustus 2017

Penyusun

Keryna Meisetyaningrum N.P

NBI: 311301419

Abstrak

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja yang tiap tahun semakin banyak tidak bisa berimbang kepada ketersediaan lowongan pekerjaan. Melihat melonjaknya angka pencari kerja membuat banyak perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan pun semakin merasa sewenang-wenang dalam membuat peraturan perihal kontrak kerja dengan pekerjanya. Bagi pekerja kontrak, kebijakan penggunaan tenaga kerja kontrak dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian terutama dalam hal kelangsungan maupun jenjang karir pada saat kontrak akan berakhir. Bahkan mereka tidak bisa menuntut kenaikan upah maupun pesangon jika sewaktu-waktu terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sehingga semua kebijakan dan kewenangan secara mutlak menjadi milik para pengusaha. Banyak perusahaan menggunakan alasan kondisi keuangan yang terus merugi sebagai pembenar untuk tidak memberikan hak-hak para pekerja, apalagi pekerja kontrak. Sehingga telah di jumpai adanya perusahaan yang mengalihkan beberapa status pekerjanya yang semula pekerja tetap menjadi pekerja kontrak. Hal yang menjadi permasalahan adalah bagaimana akibat hukum dari peralihan status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak dan apakah pekerja kontrak dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia sudah mendapatkan perlindungan hukum.

Penulis mengkaji permasalahan tersebut menggunakan metode yuridis normatif, terdiri dari peraturan perundang-undangan dan buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pekerja tetap yang dirubah statusnya maka ia akan kehilangan hak-hak diantaranya tidak mendapatkan tunjangan hari tua, upah yang didapatkan berkurang, tidak mendapatkan peluang peningkatan karier. Namun demikian selaku tenaga kerja kontrak masih mendapatkan perlindungan hukum menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagaimana diatur dalam Pasal 35 ayat (2) menyatakan bahwa pelaksana penempatan kerja (PJPT) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja dan Pasal 35 ayat (3) menyebutkan pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan, baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Kata kunci : Pekerja Tetap, Pekerja Kontrak, Pemutusan Hubungan Kerja, Kesejahteraan

Abstract

Labor is anyone who is capable of doing work to produce goods or services either to meet the needs of them selves or for the community. Workers who more and more each year can not be balanced to the availability of job vacancies. Seeing the rise in the number of job seekers makes many companies that open jobs even more arbitrary in making regulations about employment contracts with workers. For contract workers, the policy of the use og contract labor is considered. Less profitable because they feel they have no certainty, especially in terms of continuity and career paths at the time the contract will expire. Even they can not demand higher wages and severance pay it at any time exposed to the Termination of Work (PHK). So that all policies and absolute authority belongs to the entreprentcurs. Many companies use the excuse of financial condition continues to lose money as a justification for not providing workers' right, especially contract workers. So that has found a company that divert some of the status of its original workers remain contract workers. What matters is how the legal consequences of the transition of workers status remain contract workers and whether contract workers in labor law in Indonesia have received legal protection.

By examining these problems using normative juridical method, consists of legislation and books related to employment.

The results of this study found that permanent workers who changed their status then he will lose the right of them do not get elderly benefits, wages earned less, did not get career improvement opportunities. Nevertheless, as contract labor still get legal protection according to labor law in Indonesia. As stipulated in Article 35 Paragraph (2) states that the Employment Placement Officer (PJPT) shall provide protection from recruitment to employment and Article 35 Paragraph (3) stipulates that employing workers shall provide protection covering welfare, safety and health, both mental and physical labor.

Key words : Permanent Workers, Contract Workers, Fixed Term Work Agreements

Daftar Isi

Halaman Judul

Halaman Pengesahan	i
Kata Pengantar	iii
Abstrak	v
Daftar Isi.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Metode Penelitian.....	8
1. Jenis Penelitian.....	8
2. Metode Pendekatan	9
3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum	10
4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum.....	11
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	11
6. Pertanggungjawaban Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum	13
B. Sejarah Hubungan Perburuhan.....	19

C. Tenaga Kerja	21
D. Pengertian Outsourcing	24
E. Undang-Undang Ketenagakerjaan	26
F. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha	27
G. Hubungan Kerja	31
H. Perjanjian Kerja.....	32
I. Bentuk dan Jenis Perjanjian Kerja	38

BAB III PEMBAHASAN

A. Akibat Hukum Dari Peralihan Status Pekerja Tetap Menjadi Pekerja Kontrak.....	43
B. Apakah Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Di Indonesia	56

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70
DAFTAR BACAAN	72

