

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Manusia harus menafkahi keluarga dan dirinya sendiri agar dapat hidup sejahtera. Manusia perlu bekerja untuk suatu perusahaan atau orang lain agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut, dan hal tersebut harus dilakukan dengan menandatangani sistem ketenagakerjaan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Perjanjian untuk memulai hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan tertentu antara pengusaha dan buruh disebut dengan “perjanjian kerja waktu tertentu”. Salah satu akibat jika tidak bertanggung jawab dalam pembuatan perjanjian kerja adalah dapat terjadinya PKWT menjadi PKWTT yang dapat menimbulkan kerugian baik secara finansial maupun secara hukum bagi organisasi.¹

PKWT adalah perjanjian kerja yang menciptakan hubungan kerja untuk suatu pekerjaan atau jangka waktu tertentu antara pemberi kerja dan pekerja. Karena manusia adalah aset terbesar perusahaan dan sumber utama pertumbuhan ekonomi, sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam hal ini. Yang dimaksud dengan “pekerjaan” adalah segala kemampuan untuk melakukan kerja guna menyediakan barang dan/atau jasa bagi masyarakat atau untuk keperluan pribadi, dan untuk memperoleh imbalan atas jerih payahnya dengan upah atau keuntungan lain. Untuk lebih jelasnya, setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan kompensasi atau keuntungan lainnya dianggap sebagai “pekerja” atau “buruh”.

Mengingat pentingnya buruh bagi pembangunan ekonomi, sudah sepantasnya pemerintah menawarkan jaminan sosial bagi buruh.

¹ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 71

Mengingat kedudukannya yang berwenang, pemerintah berkewajiban untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan hukum, khususnya dalam hal ketenagakerjaan. Pekerja mempunyai tiga (3) jenis perlindungan hukum yang berbeda. Yang pertama dikenal sebagai perlindungan teknis, dan berkaitan dengan tindakan yang digunakan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan yang melibatkan pesawat terbang, peralatan perdagangan, atau barang yang ditangani atau diproses oleh bisnis. Keselamatan dan kesehatan kerja seperti ini dikenal dengan istilah (K3). Kedua, perlindungan sosial yakni, semacam keamanan sosial itu dimaksudkan untuk mendukung pekerja dalam menjalani kehidupan sejahtera sebagai profesional, anggota masyarakat, dan masyarakat pada umumnya. Jenis perlindungan ketiga dikenal sebagai perlindungan ekonomi, dan perlindungan ini berkaitan dengan memastikan bahwa karyawan menghasilkan cukup uang untuk menutupi pengeluaran sehari-hari mereka dan keluarga mereka, bahkan jika terjadi kejadian tak terduga dan menghalangi mereka untuk bekerja.²

Untuk melindungi pekerja dengan membela hak-hak dasar mereka, selain itu, aturan ini memastikan setiap pekerja mendapat perlakuan yang tidak memihak dan adil dengan tetap mempertimbangkan kepentingan pemberi kerja dan kemajuan dunia usaha. Oleh karena itu, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja, dibayar atas jerih payahnya, dan diperlakukan secara adil dan sopan dalam hubungan profesi. Sesuai ketentuan Pasal 38 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Republik Indonesia, setiap warga negara berhak mencari pekerjaan yang terhormat sesuai dengan sifat, keterampilan, dan kemampuannya. Saat ini sumber peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan adalah UU Ketenagakerjaan.

Seorang buruh lebih dari sekadar orang untuk bekerja guna memberikan barang dan jasa dan kemudian dibayar atas usahanya. Pemberi kerja dan penyedia

² Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol. 12, No. 4 Desember, 2017).

pekerjaan mungkin tidak selalu menyadari hak-hak yang menjadi hak karyawan. Setiap pekerja berhak atas kesempatan kerja dan kompensasi yang adil tanpa menghadapi diskriminasi. Undang-Undang Cipta Kerja, landasan hukum untuk perlindungan tenaga kerja, menyatakan bahwa hal ini harus dilakukan sesuai dengan kepentingan dan kualifikasi karyawan.

Banyak bisnis mengalami penurunan pendapatan, penutupan sementara atau bahkan kebangkrutan. Hal ini menyebabkan PHK yang signifikan. Sangat banyak pekerja yang hubungannya bersifat temporer, seperti : Pekerja sistem PKWT, buruh harian atau pekerja borongan yang lebih rentan terhadap perubahan ekonomi dan kebijakan perusahaan. Mereka biasanya memiliki keamanan dan perlindungan kerja yang terbatas dan tidak menerima tunjangan seperti liburan, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan keluarga atau bonus. Permintaan pasar terhadap barang dan jasa yang dihasilkan menentukan kebutuhan tenaga kerja secara langsung. Kebutuhan akan tenaga kerja meningkat seiring dengan meningkatnya permintaan akan suatu barang atau jasa.³

Karena tenaga kerja merupakan salah satu komponen sistem proses produksi, maka tenaga kerja suatu perusahaan, khususnya di industri padat karya, juga mempengaruhi pendapatan dan kerugiannya. Peraturan pemerintah terkait ketenagakerjaan diperlukan karena ekspansi dan keberhasilan suatu perusahaan berkontribusi terhadap perekonomian negara.⁴ Banyak pengusaha yang memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya secara tidak adil atau melanggar hukum. Karyawan hanya bisa menerima dengan kecewa pilihan perusahaan untuk melakukan PHK sebab dianggap tidak mengetahui peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, padahal mereka mempunyai hak berdasarkan ketentuan perjanjian kerja tertulis antara mereka dan perusahaan. Ketika

³ Sholeh, Maimun. *Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, Volume 4, Nomor 1, April 2007

⁴ Wulansari, Catharina Dewi. (2006). Dimensi Baru Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan Melalui Pembangunan Hukum Di Indonesia. Jurnal Hukum Pro Justitia, Volume 24 Nomor 3, Juli 2006

karyawan kehilangan pekerjaan, sejumlah masalah mulai muncul.⁵ Terlepas dari apakah mematuhi hukum dan peraturan saat ini atau tidak, seorang pemberi kerja dapat mengakhiri kontrak kerja, suatu praktik yang umum di sektor ini (pemecatan sepihak). PHK terjadi apabila pekerja diberhentikan karena sebab-sebab tertentu, sehingga mengakhiri hak dan kewajiban pemberi kerja maupun pekerja. Menjadi sesuatu yang tidak disukai dan dihindari oleh karyawan di tempat kerja adalah PHK.

Para pekerja dapat kehilangan sumber penghasilan yang signifikan dan mengalami masa pengangguran beserta segala dampaknya jika hubungan kerja mereka berakhir. PHK harus dihindari untuk memberikan keamanan dan ketenangan pikiran kepada para pekerja. Meski demikian, faktanya PHK tidak bisa sepenuhnya dihindari.⁶ Karena PHK berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan masyarakat, mengakibatkan hilangnya pekerjaan bagi karyawan, dan meningkatkan tingkat pengangguran, maka pengusaha harus berhati-hati saat menerapkannya. Akibatnya, para pekerja takut kehilangan pekerjaan, yang dapat menimbulkan banyak dampak dan dampak yang tidak hanya berdampak pada mereka secara pribadi tetapi juga pekerja lain dan sektor masyarakat lainnya, seperti meningkatnya angka kejahatan.

Pada kasus putusan yang dimana melakukan suatu PHK bukanlah suatu hal yang sulit untuk ditemukan. Suatu kasus yang dijadikan objek penelitian ini adalah kasus PHK yang terjadi antara PT. Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel Kemayoran) dengan Awan Suryawan dalam nomor perkara 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst. Dalam kasus ini terjadinya PHK terhadap tenaga kerja dari PT. Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel Kemayoran) yang bernama Awan Suryawan (Penggugat) bekerja di Perusahaan PT. Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) sejak tanggal 15 Oktober 2011 sampai dengan 31 Juli 2020 (8

⁵ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Cetakan 1, Jakarta, hlm. 158.

⁶ Umar kasim, 2004, Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, Informasi hukum Vol. 2 Tahun 2004, hlm. 26.

tahun 9 bulan). Selama bekerja dengan sistem hubungan kerja sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL atau *Daily Worker*) dari tanggal 15 Oktober 2011 sampai dengan 01 Agustus 2015 (3 tahun 9 bulan) pada jabatan Security, dimana dalam setiap 3 (tiga) bulan perjanjian kerja harian lepas diperpanjang secara terus menerus dengan tidak pernah mendapat salinan kontraknya dan bekerja selama 25 hari kerja setiap bulannya. PHL ialah pekerja yang melaksanakan tugas tertentu pada suatu organisasi yang lama dan frekuensi kerjanya berbeda-beda serta dibayar sesuai dengan kehadirannya sehari-hari. Kemudian Awan Suryawan berubah status hubungan kerjanya menjadi PKWT dengan menandatangani PKWT dari tanggal 01 Agustus 2015 sampai dengan 31 Juli 2020 (5 tahun) pada jabatan yang sama yaitu Security, dimana dalam setiap 1 tahun PKWT diperpanjang secara terus menerus dan tidak pernah mendapat salinan kontraknya.

Pada tanggal 09 Juli 2020 ada surat pemberitahuan dari PT. Batara Tabraka yang ditandatangani oleh HR Manager yang isinya menyatakan bahwa kontrak kerja Awan Suryawan telah berakhir pada tanggal 01 Agustus 2020 dan kontrak kerja tidak diperpanjang lagi dengan alasan kondisi keuangan kurang stabil akibat tingkat hunian hotel menurun selama adanya pandemik covid 19.

Skripsi ini dibuat berdasarkan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh Pengusaha (PT. Batara Tabraka) terhadap Pekerja kontrak PKWT Awan Suryawan dikarenakan alasan efisiensi atau kondisi perusahaan yang mengalami kerugian.

B. Rumusan Masalah

Melihat uraian di atas dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Diberhentikan dari PT. Batara Tabaraka (Golden Boutique Hotel) (Analisis Putusan Pengadilan tentang Hubungan Industrial)” maka dapat dirumuskan Perkara Nomor: 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst sebagai berikut.:

1. Bagaimana pengaturan peralihan perubahan status pekerja dari Pekerja

Harian Lepas (PHL atau *Daily Worker*) hingga ke Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?

2. Bagaimana penerapan hukum atas peralihan PHK dalam perkara Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst. terhadap pekerja yang berubah status?

C. Ruang Lingkup

1. Untuk mengetahui tentang pengaturan peralihan perubahan status pekerja dari Pekerja Harian Lepas hingga ke Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
2. Untuk mengetahui tentang penerapan hukum atas peralihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara Nomor : 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst terhadap pekerja yang berubah status.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang akan diperoleh setelah penelitian selesai, juga esuatu yang akan dicapai atau ditandatangani dalam suatu penelitian. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini terbagi menjadi dua (dua) secara spesifik:

- a. Tujuan Umum:

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang sudah ada agar dapat diterapkan sebagaimana mestinya terkait judul penelitian dan permasalahan hukum yang diteliti, sehingga penelitian ini diharapkan untuk:

- 1) Mengetahi dan menjelaskan tentang pengaturan peralihan perubahan status pekerja dari Pekerja Harian Lepas hingga ke (PKWT).
- 2) Memberikan penjelasan dan pemahaman tentang penerapan hukum atas peralihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara Nomor: 155/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst.

- b. Tujuan Khusus:

Guna menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) dari Program Studi Hukum Universitas Kristen Indonesia, Program Sarjana Fakultas Hukum.

2. Kegunaan Penelitian

Menelaah permohonan hukum perkara nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Pst terkait pengalihan keputusan hubungan kerja menjadi tujuan penelitian ini.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

Kerangka teoritis adalah serangkaian argumen yang menggunakan proses berpikir untuk mengumpulkan hipotesis secara metodis guna mengatasi masalah penelitian. Berikut adalah teori-teori yang dipakai berkaitan dengan penulisan ini:

a. Teori Kepastian Hukum

Menurut Gustav Radbruch, “ada empat unsur penting dalam teori kepastian hukumnya yang berkaitan erat dengan inti kepastian hukum itu sendiri,” yaitu sebagai berikut:

1. Karena hukum merupakan sesuatu yang baik, maka perundang-undangan merupakan hukum positif.
2. Hukum didasarkan pada fakta, artinya hukum berasal dari kenyataan
3. Fakta-fakta yang tercantum atau dinyatakan dalam hukum harus disusun dengan jelas agar tidak terjadi kesalahpahaman dan memudahkan penerapannya.
4. Hukum yang positif tidak boleh mudah diubah.

Landasan pendirian Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum adalah konsepsinya mengenai kepastian hukum, yaitu kepastian

hukum itu sendiri.⁷

Menurut Gustav Radbruch, “kepastian hukum adalah produk sampingan dari hukum, atau lebih tepatnya, peraturan perundang-undangan.”⁸

b. Teori Perlindungan Hukum

Satjipto Raharjo berpendapat bahwa perlindungan hukum melindungi (HAM) dari kerugian yang dilakukan oleh orang lain sekaligus memungkinkan individu untuk menggunakan semua hak hukumnya.⁹

Perlindungan hukum, menurut Philipus M. Hadjon, adalah kemampuan untuk menjunjung tinggi pihak yang melanggar hak asasi manusia sekaligus memberikan kebebasan bagi individu untuk menggunakan seluruh hak hukumnya.¹⁰

2. Kerangka Konseptual

Pertama-tama penulis akan memberikan beberapa batasan pada terminologi, ide, dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini sebelum melanjutkan ke pembahasan kami mengenai isu inti. Pembatasan ini diyakini akan menjawab permasalahan seputar penelitian ini dan memberikan pemahaman bersama mengenai permasalahan yang ada saat ini.

a. Tenaga

Kerja

Menurut undang-undang ketenagakerjaan, pekerja adalah seseorang yang dapat melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah guna menghidupi dirinya sendiri atau menyediakan barang dan/atau jasa bagi masyarakat, atau yang dapat melakukan pekerjaan dengan imbalan upah. Sehingga, komponen utama proses produksi adalah tenaga kerja

⁷ Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 19

⁸ *Ibid*, hlm. 20

⁹ *Ibid*, hlm. 54

¹⁰ Philipus M. Hadjon. 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, hlm.10.

baik mental maupun fisik. Hal ini mencakup karyawan yang bekerja baik di dalam maupun di luar.¹¹

- b. Perjanjian Kerja Kontrak memuat kewajiban, hak, serta syarat-syarat kerja yang terjadi pada pemberi kerja dan pekerja disebut perjanjian kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengacu pada hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja serta mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak, memberikan penjelasan lebih mendalam mengenai perjanjian kerja. Sehingga, UU tersebut dianggap lebih umum.¹²
- c. Pekerja Harian Lepas Orang yang bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama sebagai pekerja harian lepas mempunyai frekuensi kerja dan remunerasi yang berbeda-beda tergantung pada kehadirannya.¹³
- d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PKWT merupakan sebuah kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk membentuk hubungan kerja dalam kurun waktu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja ini juga harus secara jelas menyebutkan apakah hubungan tersebut termasuk dalam kategori kerja waktu tertentu (PKWT) atau kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).¹⁴
- e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PHK terjadi ketika hubungan kerja dihentikan karena alasan tertentu, yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja atau buruh terhadap pemberi kerja. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, serikat buruh, dan pemerintah harus melakukan berbagai upaya untuk mencegah terjadinya PHK. Apabila negosiasi tidak bisa dilakukan sebelum PHK, maka negosiasi tersebut harus tetap dilakukan.

¹¹ Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 3

¹² Lalu Husni, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 63

¹³ Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, hlm. 10

¹⁴ Ibid, hlm. 5

Perselisihan antara pengusaha, pekerja, dapat disebabkan oleh berbagai jenis konflik, seperti konflik kepentingan, perbedaan pendapat, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara pekerja dengan serikat pekerja/serikat buruh di dalam satu organisasi. Dalam hubungan perburuhan, konflik semacam ini terkadang tidak bisa dihindari. Oleh karena itu, dibutuhkan keberanian, kesopanan, dan kerendahan hati dari semua pihak untuk mengatasi konflik-konflik tersebut.¹⁵

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah pendekatan istematis untuk mencapai tujuan dengan menggunakan pikiran yang cermat. Ini meliputi proses pencarian, pencatatan, perumusan, analisis, dan penyusunan laporan.¹⁶

1. Jenis penelitian

Penelitian normatif adalah kategori penelitian kualitatif ini, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data atau bahan pustaka sebagai landasan. Pendekatan analitis kualitatif akan digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menganalisis secara menyeluruh data yang relevan dengan isu penelitian.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan dua metode pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Semua ketentuan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang hubungan kerjanya dihentikan secara sepihak oleh pemberi kerja diimplementasikan dengan menggunakan peraturan perundang-undangan. Ketika menyelidiki topik-topik seperti kasus nyata yang memiliki signifikansi hukum tetap, seperti Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 115/Pdt.Sus-

¹⁵ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 145

¹⁶ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 1.

PHI/2023/PN Jkt.Pst, peneliti menggunakan pendekatan kasus sebagai pedoman.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian hukum normatif ini dibutuhkan data dengan memakai dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum utama penelitian ini, diantaranya:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.;
- 6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.;
- dan
- 7) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah adalah sumber yang mendukung pemahaman tentang topik yang dibahas. Contoh bahan sekunder meliputi buku-buku hukum, tesis yang disertai jurnal-jurnal, dan literatur yang relevan dengan subjek penelitian

4. Teknik Pengumpulan Data

Studi literatur adalah jenis penelitian yang menggunakan literatur yang terdiri dari buku, catatan, dan laporan hasil penelitian sebelumnya sebagai

sumber daya sekunder.¹⁷ Penelitian kepustakaan, atau yang dikenal juga sebagai studi Pustaka, adalah rangkaian kegiatan yang meliputi membaca, mencatat, dan mengelola bahan-bahan penelitian.¹⁸

5. Analisa Data

Penelitian ini menggunakan dua metode analisis : deskriptif dan preskriptif. Analisis deskriptif mengungkapkan hasil penelitian secara terstruktur dan komprehensif khususnya fakta-fakta yang dibahas dalam skripsi ini. Analisis ini mengacu pada pemeriksaan mendalam fakta-fakta atau bukti-bukti pendukung untuk memahami masalah yang diuraikan dalam tujuan penelitian, yang bertujuan menunjukkan bahwa masalah tersebut ada dalam konteks penulisan skripsi. Sedangkan Preskriptif adalah untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan.

G. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini terdapat 5 bagian sistematika penulisan diantaranya:

Bab I : Pendahuluan memuat latar belakang permasalahan, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan penelitian, metode penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka, memuat teori yang dapat dipergunakan dan berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian.

Bab III : Pengaturan peralihan perubahan status pekerja dari Pekerja Harian Lepas (PHL atau *Daily Worker*) hingga ke Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Bab IV : Penerapan hukum Ketenagakerjaan pada Putusan Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst terhadap pekerja yang berubah status.

Bab V : Penutup, memuat Kesimpulan dan Saran.

¹⁷ Iqbal Hasan, 2008, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 5.

¹⁸ Mestika Zed, 2008, *Metode Penelitian Kepustakaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, hlm. 3.