

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Para pekerja tidak memiliki otonomi untuk memutuskan bagaimana perasaan mereka terhadap majikan mereka karena mereka dianggap kurang berkuasa daripada majikan. Batasan-batasan ditetapkan antara majikan dan karyawan dalam hubungan kerja. Karena betapa sulitnya untuk mengajukan keberatan, para pekerja berisiko kehilangan pekerjaan jika mereka terus melakukannya. Ada ribuan orang yang mencari pekerjaan, sehingga perusahaan tidak menganggap kehilangan satu karyawan sebagai masalah.¹

Karena hubungan antara pengusaha dan pekerja bersifat subordinatif, masalah ketenagakerjaan lebih cenderung menyebabkan konflik di antara keduanya. Karena pihak-pihak tersebut selalu berada dalam situasi atasan-bawahan, hubungan subordinatif ini membatasi kemampuan untuk melaksanakan kesepakatan. Karyawan, yang tidak punya pilihan selain bergantung pada perusahaan untuk penghidupan mereka, terpinggirkan dalam situasi ini. Pengusaha, yang berada dalam posisi superioritas sosial dan ekonomi, memerintahkan pekerja atau buruh berstatus lebih rendah untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.²

¹ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan* (Jakarta, Indonesia: DSS Publishing, 2006).

² Lulu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada, 2000).

Selain itu, skenario kontemporer ditandai dengan kehadiran pekerja harian lepas, yang juga dikenal sebagai freelancer, yang memengaruhi posisi pemberi kerja dan pekerja sehubungan dengan hubungan kerja yang telah diuraikan sebelumnya. Kata bahasa Inggris "freelance" pertama kali digunakan oleh penulis Inggris Sir Walter Scott (1771–1832) dalam konteks ini. Istilah "freelance" merujuk pada sesuatu yang bebas, yang dibentuk dari kata "free" dan "lance". Seseorang yang bekerja secara independen dan tidak terikat pada satu perusahaan pun dalam jangka panjang juga dianggap sebagai freelancer.³

Kemudian, menurut Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor Kep.150/Men/1999, yang membahas tentang Program Jaminan Sosial bagi Pekerja Kontrak, Kontrak Tetap, dan Kontrak Kerja Harian Lepas, dinyatakan sebagai berikut: "Pekerja harian lepas" didefinisikan sebagai karyawan yang pekerjaannya memiliki jadwal yang tidak dapat diprediksi dan upahnya bergantung pada seberapa sering mereka hadir untuk bekerja.

Sementara itu, menurut Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Kontrak Kerja Tetap (PKWT) dengan perjanjian tertulis (kontrak kerja) digunakan untuk pekerja lepas atau pekerja harian lepas (1). Namun undang-undang ini belum diubah untuk memenuhi kebutuhan pekerja harian lepas atau pekerja lepas. Sebagai alternatif, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 lebih lanjut mengatur peraturan yang berkaitan dengan

³ Wikipedia, "Tenaga Lepas," diakses 10 November 2022, https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_lepas.

Kontrak Kerja Tetap untuk Pekerja Lepas. Sesuai dengan ayat (2) Pasal 10, jumlah hari kerja pekerja lepas dalam satu bulan tidak boleh melebihi dua puluh satu.

Selain itu, kondisi pekerja lepas yang dipekerjakan oleh perusahaan saat ini sangat merepotkan, sehingga keberadaan pekerja ini di Indonesia menjadi masalah. Sebagian alasannya adalah karena perusahaan seringkali mengandalkan kesepakatan lisan daripada kontrak tertulis atau perjanjian kerja. Dalam hal PKWT, hal ini sangat penting karena menurut Pasal 57 ayat (2), perjanjian kerja jangka waktu tidak terbatas didefinisikan sebagai perjanjian jangka waktu tetap tidak tertulis yang melanggar ketentuan yang disebutkan dalam ayat (1).

Selain itu, meskipun kesepakatan lisan (atau tidak tertulis) antara pengusaha dan pekerja mengikat secara hukum, hal tersebut bukanlah bukti yang kuat jika terjadi perselisihan di kemudian hari. Faktor penting lainnya yang membedakan pekerja lepas dari jenis pekerja kontrak lainnya menurut PKWT adalah durasi kerja ditentukan oleh ketentuan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja harian lepas diubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Harian Lepas) ketika pekerja atau buruh bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 10, ayat 3. Akibatnya, keandalan perjanjian lisan bergantung pada ketulusan orang-orang yang terlibat, yang saling percaya untuk berkomitmen melakukan pekerjaan dalam jangka waktu yang disepakati.

Menindaklanjuti uraian sebelumnya, penulis ingin fokus pada kasus spesifik, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Pontianak

Nomor 8 / Pdt.Sus / 2020 / PN.Ptk. Singkatnya, putusan tersebut menyatakan bahwa para penggugat bekerja sebagai petugas pemeliharaan dan perawatan tanaman di PT. Sintang Raya selama lebih dari dua tahun, dengan beberapa di antara mereka mulai melakukan pekerjaan yang berbeda dari tahun 2011 hingga 2018 dan 2015 hingga 2018. Ini termasuk tugas-tugas seperti memangkas pelepah yang sudah matang, membersihkan kebun, memberikan pupuk, dan terus menerus menyemprotkan herbisida. Selain itu, para Penggugat dan Tergugat hanya berkomunikasi secara lisan pada awal kerja, bukan melalui perjanjian kerja formal.

Tergugat kemudian memanggil para Penggugat ketika mereka sedang istirahat pada tahun 2018. Tergugat mengatakan bahwa mereka tidak dapat melanjutkan pekerjaan karena usia mereka yang semakin lanjut dan produktivitas yang menurun. Paket pensiun sebesar 1.500.000 Rp (satu juta lima ratus ribu rupiah) akan ditawarkan kepada mereka sebagai imbalan atas pengunduran diri mereka. Meskipun Penggugat ditawari pemutusan hubungan kerja berdasarkan pensiun atau usia tua, mereka menolaknya.

Memeriksa perbedaan pendapat mengenai apakah Penggugat adalah karyawan sementara atau tetap—isu pokok perselisihan—adalah salah satu faktor hukum yang berkaitan dengan beberapa aspek penting kasus ini. Oleh karena itu, Majelis Hakim harus meninjau fakta-fakta yang diajukan oleh masing-masing pihak dan menentukan dasar hukum peraturan tersebut terkait dengan Karyawan Harian Lepas.

Dapat dikatakan bahwa ketentuan Perjanjian Kerja Tetap dapat dibagi menjadi dua jenis: satu untuk pekerja harian lepas dan satu untuk PKWT dengan sistem kontrak umum. Perbedaan utama antara kedua jenis PKWT tersebut adalah jangka waktunya. Kontrak PKWT, misalnya, memiliki masa berlaku 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun (Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), dan kemudian diperpanjang lagi selama 2 tahun dengan jeda 30 hari setelah perpanjangan (Pasal 59 ayat 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Sementara itu, menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tetap, Pasal 10, ayat 3, PKWT Harian tidak boleh berlangsung lebih dari 21 hari kerja per bulan selama tiga bulan berturut-turut. Pelanggaran terhadap klausul ini oleh perusahaan akan mengakibatkan konversi hukum kedua bentuk PKWT menjadi PKWTT.

Selain itu, persidangan menetapkan sebagai fakta bahwa Penggugat bekerja rata-rata kurang dari 21 hari kerja per bulan, sebagaimana didukung oleh bukti cetakan kehadiran sidik jari, yang sesuai dengan pernyataan saksi dari Penggugat dan Tergugat. Kehadiran yang dicatat menggunakan alat sidik jari tidak dapat diubah atau diganti, yang berpotensi menimbulkan implikasi ketidakhadiran. Dapat disimpulkan bahwa Penggugat tidak memiliki ketidakhadiran lebih dari 21 hari kerja selama tiga bulan berturut-turut. Oleh karena itu, Majelis Hakim telah menetapkan bahwa Status Hubungan Kerja Pemberi Kerja sesuai dengan Keputusan Nomor 100/Men/VI/2004, yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Sama seperti pada kasus sebelumnya yang melibatkan masalah hukum hakim, keputusan a quo menyatakan bahwa salah satu hakim dalam majelis memiliki pandangan yang berbeda. Mengingat perkebunan kelapa sawit Tergugat meliputi area seluas lebih dari 10.000 ha, menurut salah satu hakim dalam majelis, masuk akal untuk berasumsi bahwa pekerjaan Penggugat telah berlangsung lebih dari tiga bulan—mungkin bahkan lima tahun dan tiga bulan.

Oleh karena itu, Terdakwa melanggar ketentuan berikut dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Nomor: Kep.100/Men/2004, yang mengatur tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja jangka tetap: (3) Perjanjian kerja harian lepas diubah menjadi PKWTT jika pekerja atau buruh bekerja dua puluh satu hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.

Pada dasarnya, Majelis Hakim memiliki pendapat yang berbeda tentang bagaimana mengklasifikasikan pekerja harian lepas, menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia Nomor: Kep.100/Men/2004: “Jika seorang pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.”

Jadi, satu hakim berpendapat bahwa 21 hari adalah satu-satunya syarat, sementara hakim lain berpendapat bahwa tiga bulan juga diperlukan untuk mengubah hubungan kerja menjadi PKWTT (kontrak kerja jangka tetap). Perbedaan pandangan para hakim mengenai berapa lama hubungan kerja seharusnya

berlangsung merupakan inti permasalahan, karena mereka mengizinkan status pekerja harian lepas untuk beralih menjadi karyawan tetap penuh waktu (PKWTT).

Mengingat hal tersebut di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan investigasi yang lebih menyeluruh dan tidak memihak dalam proyek tugas akhir ini, yang berjudul “Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja Harian Lepas Mengenai Perjanjian Kerja Jangka Tetap Berdasarkan Jangka Waktu (Studi Keputusan Nomor 8/Pdt.Sus./2020/PN.Ptk).”

B. Rumusan Masalah

Mengingat luasnya cakupan topik ini, penulis hanya akan membahas isu-isu yang berkaitan dengan topik-topik berikut:

1. Bagaimana Pertimbangan Hakim terkait Kualifikasi Sebagai Pekerja Harian Lepas pada Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk dalam menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu?
2. Apa Implikasi Hukum bagi Para Penggugat dengan adanya Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk terhadap Status Hubungan Kerja Sebagai Pekerja Harian Lepas?

C. Tujuan Penelitian

Penjelasan mengenai hasil yang diharapkan dari penelitian sangatlah penting.

Berdasarkan pemahaman tersebut, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis Pertimbangan Hakim terkait Kualifikasi Sebagai Pekerja Harian Lepas pada Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk dalam menentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu.

2. Untuk menganalisis Implikasi Hukum bagi Para Penggugat dengan adanya Putusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk terhadap Status Hubungan Kerja Sebagai Pekerja Harian Lepas.

D. Manfaat Penelitian

Dengan alasan sebagai berikut, penulis mengemukakan sejumlah manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Bagi individu yang tertarik pada dasar pertimbangan hakim dalam menerapkan hukum sengketa yang melibatkan Perjanjian Kerja Harian Lepas, studi ini diharapkan dapat menjelaskan pertimbangan Hakim mengenai kualifikasi sebagai pekerja harian dalam keputusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk, yang menentukan perjanjian kerja jangka tetap (PKWT) berdasarkan jangka waktu.

2. Secara Praktis

- a. Penulis berharap dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang sudah diteliti dan lebih banyak pengalaman dalam membangun teori hukum melalui studi ini, yang akan memberikan landasan baru bagi bidang ilmu hukum, khususnya di bidang hukum perdata dan hukum acara perdata.
- b. Para sarjana dan calon peneliti dalam studi masa depan yang berkaitan dengan karya penulis dapat menjadikan studi ini sebagai panduan.

- c. Pengadilan Negeri Pontianak dan organisasi serta otoritas terkait lainnya mungkin menganggap studi ini bermanfaat sebagai bahan referensi tambahan. Selain itu, Pengadilan Negeri Pontianak dan lembaga penegak hukum lainnya berharap dapat memperoleh informasi yang bermanfaat dari studi ini yang akan membantu mereka melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan premis ini, penulis menyimpulkan aspirasi berikut untuk potensi penerapan penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, penulis melakukan studi hukum ini. Selain itu, praktik hukum perdata sangat penting bagi penulis. Penulis berharap dapat memperoleh informasi, wawasan, dan kompetensi yang luas dari studi ini, terutama yang berkaitan dengan praktisi hukum perdata.

2. Bagi Akademisi Hukum

Kontribusi dan gagasan terhadap korpus pengetahuan hukum yang berkaitan dengan praktik hukum perdata merupakan hasil yang diharapkan dari studi ini. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan landasan bagi studi-studi selanjutnya yang menganalisis keputusan hakim berdasarkan hukum yang berlaku. Secara khusus, penelitian ini mengkaji Keputusan

No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk, Pertimbangan Hakim mengenai Kualifikasi Pekerja Harian Lepas, dan bagaimana keputusan tersebut menentukan Perjanjian Kerja Tetap (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu.

3. Bagi Masyarakat

Masyarakat dapat mengharapkan studi ini untuk menjelaskan pentingnya landasan hakim dalam mempertimbangkan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui penyediaan informasi ilmiah dan gambaran yang nyata. Berkaitan dengan penentuan Perjanjian Kerja Tetap (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu, masyarakat dapat memperoleh pengetahuan dan wawasan mengenai Pertimbangan Hakim tentang Kualifikasi sebagai Pekerja Harian Lepas dalam Keputusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk.

4. Bagi Pemerintah

Temuan studi ini diharapkan dapat membantu Pemerintah Yudisial atau lembaga penegak hukum untuk lebih teliti dalam penegakan Hukum Substansial, yang berarti mereka harus berhati-hati dalam menjatuhkan sanksi dan pasal yang sesuai dengan unsur-unsurnya. Hal ini sangat penting terutama dalam kasus-kasus yang melibatkan Pertimbangan Hakim mengenai Kualifikasi sebagai Pekerja Harian Lepas dalam Keputusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk, khususnya ketika memutuskan Perjanjian Kerja Tetap (PKWT) berdasarkan Jangka Waktu.

F. Metode Penelitian

Tujuan melakukan penelitian adalah untuk secara konsisten dan sistematis mengungkap kebenaran. Sebaliknya, penerapan prosedur merupakan ciri khas metode penelitian ilmiah, yang merupakan inti dari metode penelitian hukum.⁴

Strategi yang terorganisir dan terencana dengan baik untuk menyelesaikan suatu tugas dikenal sebagai teknik (dalam ilmu pengetahuan).⁵ Jadi, berikut adalah metodologi penelitian yang digunakan oleh penulis:

1. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan Tipe Penelitian Hukum Normatif untuk mengatasi masalah yang diajukan oleh pertanyaan penelitian. Tipe penelitian ini melibatkan pencarian undang-undang dan literatur yang relevan, serta pemeriksaan materi perpustakaan dan data sekunder.⁶

Penelitian di bidang hukum yang memperlakukan hukum sebagai seperangkat aturan dikenal sebagai penelitian hukum normatif. Aturan, konsep, dan peraturan yang mengatur putusan pengadilan, doktrin, dan ajaran membentuk sistem standar ini.⁷ Keputusan Nomor 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk. dari Pengadilan Negeri Pontianak sekali lagi dipelajari oleh peneliti.

2. Metode Pendekatan

⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Sinar grafika, 2016), Hal. 17.

⁵ Jhon Surjadi Hartanto, *Kamus Bahasa Indonesia* (Indah Surabaya, 1998), Hal. 221.

⁶ Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)* (Rajawali Press, 2001), Hal. 13-14.

⁷ Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Hukum empiris* (Yogyakarta, Indonesia: Pusaka Pelajar, 2010).

Pendekatan yang digunakan oleh Peneliti dalam Penelitian ini yakni sebagai berikut:

a. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Dalam Pendekatan Studi Kasus, putusan pengadilan masa lalu yang relevan yang melibatkan isu yang sama atau serupa ditinjau untuk menarik kesimpulan tentang keadaan saat ini.⁸ Penelitian hukum normatif dengan menggunakan metode studi kasus bertujuan untuk memahami bagaimana aturan dan standar hukum diterapkan dalam praktik.⁹

b. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Untuk menggunakan metode hukum, seseorang harus terlebih dahulu menemukan semua undang-undang dan peraturan yang berlaku.¹⁰ Karena berbagai aturan hukum merupakan subjek dan fokus utama penelitian normatif, pendekatan legislatif diperlukan.¹¹

c. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual, seperti yang dijelaskan oleh Peter Mahmud Marzuki, adalah cara mendekati masalah hukum yang dibangun di atas teori dan keyakinan yang sudah mapan di bidang tersebut untuk

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Jakarta, Indonesia: Kencana Prenada Media Group, 2013).

⁹ Johny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normati* (Bayu Publishing, 2006), Hal. 321.

¹⁰ *Ibid.*, 15.

¹¹ *Ibid.*, 302.

menghasilkan ide-ide baru bagi konsep, prinsip, dan pemahaman hukum yang penting.¹²

3. Bahan Hukum

Ada tiga kategori utama sumber daya hukum yang digunakan peneliti:

a Bahan Hukum Primer

Dokumen hukum resmi dikenal sebagai bahan hukum primer. Sumber hukum primer dalam hal ini meliputi catatan resmi, risalah perumusan peraturan perundang-undangan dan peraturan perundang-undangan itu sendiri. Penulis mengacu pada sumber asli berupa:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas

¹² Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, 135–36.

- 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan PKWT
- 8) Putusan No. 08/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk
- 9) Putusan No. 303/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn

b Bahan Hukum Sekunder

Sumber hukum yang melengkapi dan memperkuat dokumen hukum utama dikenal sebagai bahan hukum sekunder. Sumber-sumber ini menjelaskan informasi hukum primer yang telah dipublikasikan sebelumnya, yang memungkinkan studi dan pemahaman lebih lanjut. Oleh karena itu, buku, jurnal, dan artikel yang menjelaskan aturan hukum dianggap sebagai sumber hukum sekunder dalam penelitian ini.

c Bahan Hukum Tersier

Sumber hukum primer dan sekunder dilengkapi oleh sumber hukum tersier, yang memberikan penjelasan dan bantuan lebih lanjut. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini bersumber dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Berikut adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini:

a Studi Pustaka

Untuk mendukung analisis masalah, peninjau literatur menelusuri undang-undang, buku, jurnal, dan majalah yang ditemukan di media cetak dan daring (situs web).

b Studi Perundang-undangan

Dalam melakukan studi legislatif, perlu untuk meneliti semua undang-undang dan peraturan yang relevan.

5. Teknik Analisa Bahan Hukum

Instrumen analitis studi ini untuk materi hukum adalah metode interpretasi yuridis-normatif, yang memungkinkan untuk membedah permasalahan yang diangkat oleh materi tersebut. Teknik-teknik berikut digunakan:

a Interpretasi Gramatikal

Metode interpretasi ini digunakan ketika penulis perlu memahami tujuan suatu peraturan dengan menganalisis bahasa dan susunan kalimatnya.

b Interpretasi Sistematis

Dengan menggunakan metode interpretasi ini, penulis akan menarik kesimpulan dengan menghubungkan bagian-bagian hukum yang relevan atau dengan membaca penjelasan undang-undang untuk membuat suatu poin.

c Analisis Perspektif

Pendekatan ini didasarkan pada pemahaman umum teori hukum sebagai cara menganalisis kasus yang mempertimbangkan hal-hal seperti makna undang-undang, preseden, keadilan hukum, penerapan suatu aturan, dan prinsip-prinsip umum hukum. Penelitian yang bertujuan untuk memberikan ringkasan atau membangun suatu isu menggunakan peristiwa atau data terkini dikenal sebagai analisis perspektif.¹³

G. Sistematika Penulisan

Keempat bagian yang membentuk tesis ini disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan adanya debat metadis di setiap bagiannya. Oleh karena itu, kita dapat menetapkan struktur dan aturan berikut untuk menghasilkan tesis ini:

BAB I PENDAHULUAN

Dengan pengorganisasian yang cermat dan pembahasan menyeluruh tentang latar belakang masalah, perumusan, tujuan penelitian, metodologi, perbandingan dengan penelitian sebelumnya, dan sistem penulisan di bab pertama, penulis menjamin struktur yang menyeluruh dan teratur di seluruh karya selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

¹³ H. S Halim dan Erlies Septiana, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi* (Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 13.

Bab kedua memberikan garis besar teori dan terminologi yang digunakan dalam studi hukum ini. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja, Tinjauan Kewirausahaan, dan Tinjauan Pekerja Lepas adalah beberapa ide yang telah digunakan.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan pustaka pada Bab II menjadi dasar bagi pembahasan dan analisis pada Bab III, yang berfokus pada pertimbangan Hakim mengenai kualifikasi penggugat sebagai pekerja lepas dalam Keputusan No. 8/Pdt.Sus/2020/PN.Ptk, yang menetapkan perjanjian kerja jangka tetap (PKWT) berdasarkan durasi kerja para pekerja dan implikasi hukum dari status mereka sebagai pekerja harian lepas.

BAB IV PENUTUP

Pada bab empat, penulis menarik kesimpulan berdasarkan temuan pembahasan dan mengusulkan solusi untuk permasalahan hukum tersebut.