

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu hak dasar setiap warga Negara Indonesia yang dilindungi oleh Undang Undang Dasar 1945 adalah hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal 28D Undang Undang Dasar 1945 Perubahan Kedua menyebutkan bahwa:

- 1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- 2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- 3) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.
- 4) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak diatur pula dalam Pasal 38 Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyebutkan bahwa :

- 1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat syarat ketenagakerjaan yang adil.
- 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Kewajiban bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja merupakan bagian dari pelaksanaan kewajiban terhadap asas atau norma-norma yang harus dilaksanakan dan atau dilindungi berdasarkan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Salah satu norma

yang harus mendapat perlindungan hukum dalam melaksanakan hubungan kerja adalah norma terkait dengan kesehatan dan keselamatan kerja.

Dalam Hukum Perburuhan, Iman Soepomo memberikan pengertian bahwa Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan. Hubungan-kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.<sup>1</sup> Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian-kerja antara buruh dan majikan. Dalam perjanjian perburuhan selalu dimaksudkan untuk mendapat upah atau gaji.<sup>2</sup>

Ketentuan mengenai keselamatan kerja antara lain diatur dalam Pasal 2 Undang Undang Nomor 01 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mengatur bahwa:

- 1) Yang diatur oleh Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.
- 2) Ketentuan-ketentuan dalam ayat (1) tersebut berlaku dalam tempat kerja di mana:
  - a. dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat, perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan atau peledakan;
  - b. dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut, atau disimpan atau bahan yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi, bersuhu tinggi;
  - c. dikerjakan pembangunan, perbaikan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan perairan, saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan.
  - d. dilakukan usaha: pertanian, perkebunan, pembukaan hutan, pengerjaan hutan, pengolahan kayu atau hasil hutan lainnya, peternakan, perikanan dan lapangan kesehatan;
  - e. dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan : emas, perak, logam atau bijih logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral

---

1 Iman Soepomo. "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja". Djambatan. Jakarta. Cetakan VII. 2016. h.1

2 Subekti. " Pokok-Pokok Hukum Perdata". Intermasa. Jakarta. Cetakan XXXII. 2005. h.168

- lainnya, baik di permukaan atau di dalam bumi, maupun di dasar perairan; dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di darat, melalui terowongan, dipermukaan air, dalam air maupun di udara;
- f. dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;
  - g. dilakukan penyelamatan, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;
  - h. dilakukan pekerjaan dalam ketinggian diatas permukaan tanah atau perairan;
  - i. dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;
  - j. dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;
  - k. dilakukan pekerjaan dalam tangki, sumur atau lobang;
  - l. terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, suhu, kotoran, api, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara atau getaran;
  - m. dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah;
  - n. dilakukan pemancaran, penyinaran atau penerimaan radio, radar, televisi, atau telepon;
  - o. dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyelidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis;
  - p. dibangkitkan, dirobah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan atau disalurkan listrik, gas, minyak atau air;
  - q. diputar film, pertunjukan sandiwara atau diselenggarakan reaksi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik atau mekanik.
- 3) Dengan peraturan perundangan dapat ditunjuk sebagai tempat kerja, ruangan-ruangan atau lapangan-lapangan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan atau kesehatan yang bekerja atau yang berada di ruangan atau lapangan itu dan dapat dirubah perincian tersebut dalam ayat (2).

Setiap pekerjaan memiliki resiko atau potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 14 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Menurut Pasal 1 ayat 6 Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disebut UU Jamsostek) “Kecelakaan

kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui”.

Selanjutnya mengenai definisi Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) disebutkan bahwa PHK termasuk salah satu dari Perselisihan Hubungan Industrial, didefinisikan bahwa :

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam Pasal 1 ayat 2 dan ayat 4 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Sedangkan “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”. Dalam penjelasan Pasal 1 ayat 2 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa “Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”.

Pemutusan hubungan kerja diatur pula dalam Pasal 150 Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Suteki dalam dunia praktik penyelesaian sengketa, mediasi diyakini sebagai penyelesaian sengketa yang paling menguntungkan kedua belah pihak karena dapat menghasilkan putusan yang bersifat *win-win solution*. Lebih lanjut dikatakan bahwa Negara sangat berperan penting dalam penyelesaian silang sengketa hubungan industrial, sehingga buruh tidak ditindas hak-haknya, sementara pelaku bisnis juga tidak diperas.<sup>3</sup>

Terkait kasus yang dialami pekerja yang bernama As (52 tahun) dimana yang bersangkutan telah bekerja sebagai karyawan kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu / PKWT) di perusahaan **PT. XYZ** sejak tahun 2007 sampai dengan tahun 2015. Tidak disebutkan secara jelas berapa kali telah ditandatangani perjanjian kerja atau kontrak. Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan telah berlangsung sejak tahun 2007 sampai dengan tahun 2015. Hal tersebut telah melewati batas waktu maksimum PKWT. Karena ketentuan Pasal 59 butir (b) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa jangka waktu PKWT paling lama adalah 3 (tiga) tahun. Hubungan kerja antara pekerja As dengan perusahaan PT.XYZ berlanjut secara terus-menerus tanpa putus ataupun jeda selama periode kurang lebih 8 (delapan) tahun.

---

<sup>3</sup> Suteki, "**Desain Hukum Di Ruang Sosial**", Thafa Media, Yogyakarta, 2013.h.274

As mengalami kecelakaan kerja pada tahun 2013 sehingga mengakibatkan kebutaan. Karena mengalami kebutaan kedua belah matanya dan tidak dapat bekerja, maka selama masa sakit berkepanjangan paskakecelakaan tersebut PT. XYZ memberikan upah 100% (seratus persen) gaji untuk 4 (empat) bulan pertama, 45% (empat puluh lima persen) gaji untuk 4 (empat) bulan kedua, dan 25% (dua puluh lima persen) untuk 4 (empat) bulan terakhir. As di PHK oleh PT. XYZ tanpa pesangon sejak tanggal 13 November 2015. Perselisihan hubungan kerja tersebut berlanjut dimana As melaporkan ke Disnaker Provinsi Riau pada tanggal 4 Januari 2016 dan sampai saat ini laporan tersebut belum memperoleh keputusan dari Disnaker Provinsi Riau.

Definisi pekerja / buruh menurut Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Tenaga kerja dikualifikasikan menurut UU Ketenagakerjaan menjadi dua macam perjanjian kerja/hubungan kerja. Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa “Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”. Koesparmono Irsan dan Armansyah mengatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) disebut karyawan kontrak. Hubungan atau status perjanjian kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) biasa disebut perjanjian kerja tetap atau karyawan tetap.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Koesparmono Irsan & Armansyah, “**Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar**”, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016, h.73 & 74

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat 1 dan ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT adalah “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun. Hal ini diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- 2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- 7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- 8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru. Hal ini diatur dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengajukan tesis sebagai laporan penelitian dengan judul **“ANALISIS KECELAKAAN KERJA YANG DIKUTI DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI KASUS PT. XYZ DI PEKANBARU PROVINSI RIAU)”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Didasarkan latar belakang kasus tersebut di atas terdapat kesenjangan hukum UU Ketenagakerjaan yang dialami karyawan kontrak As. Hal ini menggugah peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Hak-hak apa saja yang dapat diperoleh pekerja PKWT maupun pekerja PKWTT yang mengalami kecelakaan kerja, dan kemudian di-PHK oleh PT. XYZ?
2. Upaya hukum apa yang dapat ditempuh pekerja As untuk memperoleh pertanggunggugatan dari PT. XYZ atas kecelakaan kerja yang dialaminya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini antara lain terdiri atas:

- a. Tujuan Akademis :

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

- b. Tujuan Praktis:



- 1) Untuk lebih mengetahui dan memahami hak-hak serta perlindungan hukum menurut UU Ketenagakerjaan bagi pekerja As yang mengalami PHK akibat kecelakaan kerja.
- 2) Untuk lebih mengetahui dan memahami upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja As untuk memperoleh pertanggungugatan dari PT. XYZ atas kecelakaan kerja yang dialaminya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh Program Studi Magister Hukum dengan cara membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis. Sedangkan manfaat praktis bagi dunia industri adalah untuk menemukan jawaban atas rumusan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, sehingga jawaban tersebut dapat menjadi petunjuk penyelesaian permasalahan serupa di kemudian hari. Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan manfaat untuk para pekerja kontrak khususnya yang mengalami PHK akibat kecelakaan kerja, perusahaan, serta masyarakat umum.

#### **1.5. Metodologi Penelitian**

##### **1.5.1. Tipe Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah doktrinal. Menurut Soetandyo Wigyosubroto, penelitian doktrinal adalah penelitian-penelitian atas hukum yang dikonsepskan dan dikembangkan atas dasar doktrin yang dianut sang pengonsep

dan/atau yang mengembangkannya. Penelitian doktrinal juga disebut dengan penelitian yuridis normatif.<sup>9</sup>

### 1.5.2. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. *Statute Approach*, yaitu pendekatan melalui peraturan perundang-undangan, baik yang berupa undang-undang maupun peraturan pemerintah, dan peraturan lainnya. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) menurut Peter Mahmud dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang lainnya.<sup>10</sup>
2. *Conceptual Approach*, yaitu pendekatan melalui literatur-literatur atau doktrin-doktrin maupun pendapat para sarjana. Pendekatan ini digunakan untuk mendukung analisis dan penafsiran peraturan perundang-undangan sehingga diperoleh pembahasan yang lebih baik.

### 1.5.3. Sumber / Bahan Hukum

Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri atas perundang-

---

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, "**Penelitian Hukum**", Kencana, Jakarta, 2010. h. 93

<sup>10</sup> Ibid h.93

undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan undang-undang atau putusan hakim.<sup>11</sup>

**a. Bahan hukum primer** (*primary files*) adalah bahan hukum yang bersifat umum dan mengikat, yaitu undang-undang yang digunakan adalah:

- Kitab Undang Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*);
- Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918)
- Undang Undang Nomor 03 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Nomor 14 Tahun 1992 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);

---

<sup>11</sup> Marzuki, Peter Mahmud, "Penelitian Hukum " Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h.181

- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).
- b. Bahan hukum sekunder** (*secondary sources or authorities*) adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan dan mendukung bahan hukum primer, yang meliputi literatur, asas-asas hukum, yurisprudensi, artikel, maupun karya ilmiah yang berhubungan dengan obyek penelitian.

#### **1.5.4. Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum**

Ada tiga langkah yang perlu dilakukan untuk mengumpulkan bahan hukum, yaitu sebagai berikut:

1. Inventaris, tahap ini merupakan langkah pengumpulan bahan-bahan hukum meliputi studi pustaka terkait permasalahan yang dikemukakan.
2. Klasifikasi, langkah-langkah untuk memilah bahan hukum disesuaikan dengan bahan hukum yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah.
3. Sistematis, yang merupakan langkah untuk menyusun bahan-bahan hukum tersebut di atas secara sistematis untuk mempermudah dalam membaca dan memahaminya.

#### **1.5.5. Analisis Hukum**

Obyek penelitian ini termasuk jenis konsep hukum atau *law in books*. Metode analisis yang digunakan adalah metode deduktif, yaitu berawal dari ketentuan yang bersifat umum, yang diperoleh melalui peraturan perundang-undangan yang bersifat umum. Bahan-bahan hukum tersebut diterapkan pada perumusan masalah dan menghasilkan jawaban yang bersifat khusus. Untuk

menghasilkan jawaban yang sah digunakan penafsiran yang pasti terhadap arti kata yang tersurat dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri. Penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat dan memperhatikan rumusan pasal yang berhubungan dengan pasal-pasal dalam perundang-undangan atau antarperundang-undangan yang ada.

## **1.6. Pertanggungjawaban Sistematis**

Tesis ini terdiri atas 4 (empat) bab, yang terbagi lagi dalam beberapa sub-bab:

**Bab I. Pendahuluan.** Bab ini mengemukakan latar belakang masalah yang menyangkut As sebagai pekerja kontrak PT. XYZ yang mengalami kecelakaan kerja namun hak-hak yang diperoleh sebagai pekerja PT. XYZ tidak sepenuhnya terpenuhi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selanjutnya dikemukakan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan pertanggungjawaban sistematis.

## **Bab II. Tinjauan Yuridis Tentang PKWT, PKWTT, Kecelakaan Kerja, dan PHK Menurut Peraturan Perundang Undangan Ketenagakerjaan**

Pada Bab terdiri atas 3 (tiga) sub-bab.

II.1. Pengertian PKWT, PKWTT beserta Hak dan Kewajibannya. Bab ini membahas pengertian, ketentuan, hak dan kewajiban PKWT (pekerja kontrak) serta PKWTT (pekerja tetap/permanen). Termasuk persamaan dan perbedaan antara keduanya.

II.2. Pengertian Kecelakaan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. Bab ini membahas pengertian kecelakaan kerja beserta akibatnya serta hakikat dan

pengertian Pemutusan Hubungan Kerja yang menyangkut hak-hak pekerja menurut UU Ketenagakerjaan.

II.3. Hak-Hak Pekerja PKWT dan PKWTT yang Mengalami PHK Akibat Kecelakaan Kerja. Sub-bab ini membahas hak-hak pekerja PKWT dan PKWTT yang mengalami kecelakaan kerja yang kemudian di-PHK. Akan dibahas pula mengenai hak-hak atau perlindungan hukum yang seharusnya didapat oleh pekerja As.

**Bab III. Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan PHK Akibat Kecelakaan Kerja** Bab ini terdiri dari tiga (tiga) sub-bab.

Bab III.1. Jenis-jenis perselisihan dan sarana penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bab ini membahas jenis-jenis perselisihan dan sarana penyelesaian hubungan industrial menurut Undang-Undang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Bab III.2. Kasus Perselisihan Antara As dan PT.XYZ. Bab ini membahas perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara As dengan PT.XYZ.

Bab III.3. Analisis Penyelesaian As yang mengalami PHK akibat kecelakaan kerja. Bab ini menganalisa atau membahas upaya hukum yang dapat dilakukan As sehubungan dengan PHK akibat kecelakaan kerja.

**Bab IV. Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban singkat atas permasalahan yang dikemukakan di atas. Sedangkan saran merupakan rekomendasi atau preskripsi dalam penanganan kasus – kasus sejenis, khususnya tentang PHK akibat kecelakaan kerja, di masa yang akan datang.