



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG
FAKULTAS HUKUM

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Klausul Yang Merugikan
Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt)
(Studi Kasus Putusan Nomor 54 K/Pdt.Sus-PHI/2021)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan
Program Studi Hukum Program Sarjana

Disusun oleh :
Veronica Eka Raulia Putri
221003742019265

SEMARANG

2026



UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG
FAKULTAS HUKUM

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MERUGIKAN DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) (STUDI KASUS PUTUSAN
NOMOR 54/K/Pdt-Sus/PHI/2021)

SKRIPSI

Telah dilakukan pengujian di hadapan Tim Penguji
dan memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan
Program Studi Ilmu Hukum Program Sarjana

Disusun oleh :
VERONICA EKA RAULIA PUTRI
NPM : 221003742019265

Mengesahkan,
Tim Penguji
Ketua,

PROF. DR. YULIES TIENA M. SH.M.HUM., M.KN
NUPTK : 8040740641230093

Anggota,

DR. HADI KARYONO, SH., MHUM
NUPTK : 7034742643130083

Anggota,

JUHARI, SH., MHUM
NUPTK : 6661741642130062

Mengetahui
Dekan,



PROF. DR. EY LISDIYONO, S.H., M.HUM.
NUPTK : 2757741642130072

SEMARANG
2026

DAFTAR ISI

Halaman Pengesah	ii
Lembar Pengujian	iii
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pembatasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	9
1. Pengertian Perlindungan Hukum	9
B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja	12
1. Pengertian Tenaga Kerja	12
C. Tinjauan Khusus tentang Perjanjian Kerja	14
1. Pengertian Perjanjian Kerja	14
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	17
D. Tinjauan Khusus Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Tipe Penelitian	25
1. Penelitian Hukum Normatif.....	25
1.1 Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach)	26
1.2 Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach).....	26
1.3 Pendekatan kasus (case approach)	26

B. Spesifikasi Penelitian.....	27
C. Sumber dan Jenis Data.....	27
D. Metode Pengumpulan Data	28
E. Metode Penyajian Data	29
F. Metode Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	31
A. Ketentuan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	31
B. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap klausul perjanjian kerja yang merugikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt).....	45
C. Akibat Hukum Terhadap Pemberi Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Memuat Klausul Yang Merugikan Tenaga Kerja	54
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, PKWT sering kali memuat klausul yang merugikan pekerja, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian berakhir dan pemenuhan hak atas kompensasi. Penelitian ini merumuskan tiga masalah yaitu a) bagaimana ketentuan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, b) bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap klausul perjanjian kerja yang merugikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan c) bagaimana akibat hukum terhadap pemberi kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang memuat klausul yang merugikan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis dengan menganalisis peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dari segi teori dan analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 54 K/Pdt.Sus-PHI/2021 dari segi praktik pelaksanaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya digunakan untuk pekerjaan yang tidak tetap, memiliki jangka waktu tertentu, dan tidak dilakukan masa percobaan, 2) perlindungan hukum terhadap pekerja diwujudkan melalui penerapan norma yang bersifat memaksa, sehingga klausul PKWT yang bertentangan dengan undang-undang tidak memiliki kekuatan hukum, 3) berakhirnya hubungan kerja sebelum waktu perjanjian selesai menimbulkan akibat hukum berupa kewajiban pembayaran ganti rugi.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Klausul Yang Merugikan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kompensasi.

ABSTRACT

A Fixed-Term Employment Agreement (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) is one form of employment relationship regulated by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. In practice, PKWTs often contain clauses that are detrimental to workers, particularly those related to the termination of employment before the expiration of the agreement period and the fulfillment of compensation rights. This research formulates three issues, namely: a) how the legal provisions concerning Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) are regulated under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower; b) how legal protection is provided for workers against detrimental employment contract clauses in Fixed-Term Employment Agreements (PKWT); and c) what the legal consequences are for employers in Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) that contain clauses detrimental to workers. This research uses a normative juridical research method with a statutory approach and a case approach, with a descriptive-analytical research specification by analyzing laws and regulations governing legal protection for workers under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) from a theoretical perspective and through an analysis of Supreme Court of the Republic of Indonesia Decision Number 54 K/Pdt.Sus-PHI/2021 from the perspective of its practical implementation. The results of the research indicate that: 1) Fixed-Term Employment Agreements are only used for non-permanent work, have a specific duration, and do not involve a probationary period; 2) legal protection for workers is realized through the application of mandatory norms, so that PKWT clauses that are contrary to the law have no legal force; and 3) the termination of the employment relationship before the expiration of the agreement period gives rise to legal consequences in the form of an obligation to pay compensation.

Keywords: Legal Protection, Workers, Detrimental Clauses, Fixed-Term Employment Agreement, Compensation.