

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persoalan tenaga kerja atau ketenagakerjaan masih belum bisa terselesaikan dan menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja seperti konflik-konflik antara pekerja dan pengusaha, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, pelanggaran jam kerja, pelanggaran cuti, tidak adanya peraturan perusahaan yang dibuat pengusaha yang diberikan kepada pekerja, tidak adanya organisasi buruh yang dibentuk oleh pengusaha dan pekerja dalam perusahaan tersebut, tidak adanya kontrak kerja yang dibuat kedua belah pihak dan lain-lain sehingga para pekerja terkadang tidak mengetahui hak dan kewajiban saat mereka bekerja dan hal ini sangat merugikan para pekerja, dalam undang-undang ketenagakerjaan sudah dijelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak yakni hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja, akan tetapi seakan-akan undang-undang tersebut terkadang tidak dipatuhi dan tidak dijalankan sebagaimana pasal demi pasal yang sudah tercantum didalamnya begitupun lembaga pemerintah yang sudah ada seperti disnakertransos yang berfungsi mengawasi ketenagakerjaan dan memeberikan sanksi pada perusahaan-perusahaan yang tidak taat aturan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap para pekerja dan agar undang-undang dan peraturan yang menyangkut ketenagakerjaan dapat dijalankan dengan baik dan lembaga tersebut sudah bekerja maksimal dan baik akan tetapi masih sering terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap hak pekerja.

sering kali muncul perselisihan yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan pimpinan perusahaan. Kita sering mendengar nama Serikat Buruh atau Serikat Pekerja yang katanya bisa membantu menyelesaikan permasalahan tersebut lewat bantuannya, salah satunya melalui Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: *“Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”*. Hal tersebut sungguh sangat berguna bagi para buruh atau pekerja jika memang semua perusahaan memiliki serikat pekerja atau organisasi buruh didalamnya akan tetapi jika tidak ada serikat buruh yang terbentuk pada perusahaan-perusahaan yang ada di kota kendari maka para pekerja tidak punya tempat untuk meminta bantuan dan mengadakan masalahnya selain ke disnakertransos untuk melakukan mediasi.

Hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur hubungan antara buruh/pekerja, pengusaha dan pemerintah. Hukum perburuhan berfungsi melindungi kepentingan buruh dari kekuasaan tidak terbatas pihak majikan/pengusaha /pemberi kerja (soepomo,1999:8-9). Untuk menghindari kesewenangan dalam hubungan pengusaha dan buruh, perlu campur tangan pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Aparat pemerintah mendorong pihak pengusaha dan buruh untuk melaksanakan peraturan perburuhan

serta mengawasinya. Setiap pelanggaran peraturan perburuhan dapat dikenakan sanksi baik sanksi administrasi maupun sanksi pidana (denda dan penjara).

Hukum perburuhan diatur dalam berbagai perundang-undangan termasuk yang dihasilkan pengusaha dan buruh melalui perundingan seperti perjanjian kerja (PK), perjanjian kerja bersama (PKB), atau berupa peraturan perusahaan (PP). Berikut beberapa peraturan yang perlu dipahami yang menyangkut tentang ketenagakerjaan :

1. Hukum perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hampir semua hak normatif buruh baik sebelum bekerja, ketika bekerja, sampai dengan setelah bekerja diatur dalam UU ini
2. Undang-Undang No. 21 tentang serikat pekerja atau serikat buruh. Isinya tentang cara mendirikan serikat sampai dengan perlindungan mendirikan, menjalankan, serta menjadi anggota serikat
3. Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Dalam undang-undang ini diatur kewajiban pengusaha untuk menyediakan tempat yang sehat dan aman bagi buruh dalam lingkungan kerja
4. Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Dalam undang-undang ini diatur jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) dan pelaksanaannya
5. Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional. Dalam undang-undang ini menjelaskan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja pada jaminan sosial

6. Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang dana pensiun dalam undang-undang ini diatur lembaga-lembaga yang dapat mengelola dana pensiun beserta cara mengelolanya
7. Undang-Undang No. 3 tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan dalam undang-undang ini diatur peranan pemerintah dalam mengawasi pelaksanaan semua peraturan perburuhan
8. Undang-Undang No. 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan. Dalam undang-undang ini diatur tentang kewajiban perusahaan untuk melaporkan kondisi ketenagakerjaan pada saat mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan dan membubarkan perusahaan
9. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
10. Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia diluar negeri
11. Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs) dalam undang-undang ini diatur mengenai peran negara yang memberikan jaminan sosial bpjs kesehatan beroperasi mulai 1 januari 2014 sedangkan bpjs ketenagakerjaan mulai beroperasi paling lambat 1 juli 2015¹.

Dengan adanya berbagai macam peraturan perundang-undangan yang ada yang mnegatur ketenagakerjaan tetapi masih saja sering kita mendengar tentang kasus perburuhan entah itu kita melihat dalam berita televisi, media sosial, ataupun

¹Abetnego Tarigan dkk, *panduan bantuan hukum di Indonesia, Jakarta, yayasan obor Indonesia, 2014, hal 152*

teman kita yang bercerita sendiri tentang permasalahannya dalam perusahaan tempat dia bekerja. Terjadinya perselisihan antara manusia sudah merupakan suatu hal yang sering terjadi. Oleh karena itu, yang penting dan harus dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Oleh karena itu penulis menilai bahwa dengan adanya akta notaris (akta perjanjian kerja) yang dibuat antara pekerja dan pihak perusahaan sebagai perlindungan hukum terhadap pekerja dan agar tidak terjadi atau mengurangi pelanggaran hak asasi manusia terhadap para pekerja yang mana dalam akta perjanjian kerja tersebut akan mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak dan juga akan mengatur sanksi tegas jika salah satu pihak tidak mematuhi isi akta tersebut.

Perlindungan hukum terhadap manusia atau pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan. Aturan dan Undang-Undang khususnya Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-

Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Dalam suatu perjanjian, dikenal adanya asas kebebasan berkontrak dan menganut system terbuka. Maksud asas tersebut adalah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian mengenai apa saja, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Peraturan perundang-undangan mengenai hukum perjanjian pada umumnya juga bersifat menambah atau pelengkap yang artinya pihak-pihak dalam membuat perjanjian, bebas untuk menyimpang dari pada ketentuan-ketentuan tersebut, tentunya sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketentuan umum.

Sebagai konsekuensi sistem terbuka dari hukum perjanjian yang mengandung asas kebebasan membuat perjanjian tersebut, maka berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdara, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan menekan pada perkataan semua, maka Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara menyatakan kepada masyarakat, bahwa diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja atau tentang apa saja dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya sebagai suatu undang-undang.

Akan tetapi perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara. Dari ketentuan Pasal 1338 dapat dimaknai bahwa para pihak bebas menentukan isi dan bentuk dari suatu perjanjian akan tetapi perjanjian tersebut tidak dapat bertentangan dengan

asas itikat baik yakni tidak bertentangan dengan undang-undang, berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.

Melihat kenyataan diatas mendorong penulis untuk mengangkat masalah tersebut dengan judul sebagai berikut : URGENSI AKTA NOTARIS (AKTA PERJANJIAN KERJA) ANTARA PEKERJA DAN PIHAK PERUSAHAAN (PEMBERI KERJA) SEBAGAI OPTIMALISASI PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG No. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas muncul permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa pentingkah harus dibuatkannya akta notaris (akta perjanjian kerja) antara pekerja dan pihak pemberi kerja?
2. Apa urgensi akta notaris antara pekerja dan pemberi kerja

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan dan penerapan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di kota kendari
2. Untuk menganalisis kelemahan-kelemahan pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Untuk mengetahui solusi atas pelanggaran terhadap para pekerja

D. Kegunaan / Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Dalam penelitian ini, peneliti berharap hasilnya mampu memberikan sumbangan pengetahuan dan mendatangkan manfaat yang baik bagi para pekerja di Indonesia khususnya di Kota Kendari dan juga dalam pembangunan kesejahteraan tenaga kerja.

2. Kegunaan Praktis

Beberapa manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan dan pelanggaran UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Kendari
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada semua pihak yang terkait dan juga penelitian ini dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan sumber informasi untuk mengetahui hak dan kewajiban bagi pekerja dan juga agar para pekerja mengerti perlindungan hukum terhadap pekerja.
- c. Agar dapat bermanfaat sebagai pedoman dalam penelitian-penelitian berikutnya.

E. Kerangka Konseptual

Faktor utama pentingnya sebuah akta perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja adalah dikarenakan sering terjadinya pelanggaran dibidang

ketenagakerjaan yang di pengaruhi oleh ketidak taatan dan ketidak kepatuhan pekerja dan pengusaha (perusahaan) terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan lainnya yang menyangkut tentang ketenagakerjaan

Perlu dikemukakan konsep-konsep untuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipergunakan dalam penelitian ini. Konsep-konsep tersebut akan diambil dari masalah-masalah pokok yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini diantaranya penulis akan mencoba untuk menulis **konsep perlindungan hukum dan juga konsep kontrak kerja untuk para pekerja di kota Kendari.**

E.1.Konsep Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai arti memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum, atau sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum ditunjukkan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum” Harjono, (2008:357).

Sutjipto Rahardjo :

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum

yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Philipus M Hadjon :

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut

CST Kansil :

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Menurut Setiono :

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Dari pengertian-pengertian di atas, ditilik dari segi kebahasaan terdapat kemiripan dari makna perlindungan yaitu adanya tindakan melindungi, adanya pihak-pihak yang melindungi dan cara melindungi. Makna dibalik kata perlindungan mengandung pengertian bahwa suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara atau cara tertentu.

Adapun pengertian hukum adalah :

Keseluruhan peraturan-peraturan dimana tiap-tiap orang yang bermasyarakat wajib mentaatinya. Sistem peraturan untuk menguasai tingkah laku manusia dalam masyarakat atau bangsa. Undang-undang, ordonansi atau peraturan yang ditetapkan pemerintah dan ditanda tangani ke dalam undang-undang, *Recht (bld)*, *Law (ing)*.

Sedangkan hukum menurut Sudikno Mertokusumo adalah

Keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah dalam suatu kehidupan bersama: keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.”

Di samping itu “hukum memiliki daya paksa” yang diakui dan ditaati keberlakuannya dalam kehidupan bermasyarakat. Perlindungan hukum dapat diartikan perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Selain itu, dalam penegakan hukum, hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia.

Hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakan. Melalui penegakan hukum inilah hukum menjadi kenyataan. Dalam menegakan hukum ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu : kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*) dan keadilan (*Grechtheit*).

Menurut Wahyu Sasongko, perlindungan hukum ada dua cara antara lain dengan cara membuat peraturan (*by giving regulation*) dan menegakan peraturan (*by the law enforcement*). Perlindungan hukum dengan cara membuat peraturan bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban dan menjamin hak-hak para subjek hukum. Menegakkan peraturan, dapat melalui hukum administrasi negara, hukum pidana dan hukum perdata.

Fungsi penegakan hukum sebagai berikut :

1. Penegakan hukum Administrasi Negara (HAN) berfungsi untuk mencegah (*preventif*) terjadinya pelanggaran hak-hak konsumen, dengan perijinan dan pengawasan.
2. Penegakan hukum melalui hukum pidana berfungsi untuk menanggulangi (*repressive*) setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
3. Penegakan hukum melalui hukum perdata berfungsi untuk memulihkan hak (*curative, recovery*), dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.

Menurut Muchsin :

Perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

Menurut Muchsin bahwa Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif.

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundangundangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

2. Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Perlindungan Hukum menurut Philipus M Hadjon ada 2 :

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif.

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu

keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Pengertian perlindungan menurut ketentuan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menentukan bahwa perlindungan adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

Jadi dalam rangka memenuhi rasa keadilan dan hukum berdasarkan hukum positif untuk menegakan keadilan dan hukum tentunya keadilan harus dibangun sesuai cita hukum (*rechsidee*) di dalam negara hukum (*Rechstaats*). Hukum berfungsi melindungi kepentingan manusia dengan memperhatikan 4 (empat) hal, diantaranya :

1. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
2. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
3. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
4. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).²

E.2 Konsep Kontrak Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan

²<http://lawdisfor.blogspot.com/2017/08/konsep-perlindungan-hukum.html> diakses tanggal 23 september 2019 pkl 12.30 wita

dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha

Pasal 1233 KUHPerdara mengatur bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan atau perjanjian, baik karena undang-undang . itulah sebabnya ada perikatan yang lahir dari persetujuan atau perjanjian dan ada perikatan yang lahir dari undang-undang.

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Apabila dibandingkan perikatan dengan perjanjian maka selain perjanjian merupakan merupakan sumber perikatan selain undang-undang, perikatan juga merupakan pengertian yang masih abstrak karena pihak-pihak dikatakan melaksanakan sesuatu hal, sedangkan perjanjian sudah merupakan pengertian yang konkret, karena pihak-pihak dikatakan melaksanakan suatu peristiwa hukum. Mengenai suatu bentuk perjanjian tidak ada yang mengikat, karena perjanjian itu dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Dalam hal dibuat secara tertulis perjanjian mempunyai makna sebagai alat pembuktian bila pihak-pihak dalam perjanjian itu mengalami perselisihan untuk perjanjian-perjanjian tertentu undang-undang sudah menentukan bentuk tersendiri sehingga bila dilanggar maka perjanjian tersebut tidak sah.

Perjanjian diatur dalam pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), yaitu *“suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”*. Berbeda dengan perikatan yang merupakan suatu hubungan hukum, perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum. Perbuatan hukum itulah yang menimbulkan adanya

hubungan hukum perikatan, sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian merupakan sumber perikatan.

Berdasarkan teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah: asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), asas konsensualisme (*concsensualism*), asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik (*good faith*) dan asas kepribadian (*personality*). Berikut ini adalah penjelasan mengenai asas-asas dimaksud:

1. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPer, yang berbunyi: “*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.*”

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian/pelaksanaan dan persyaratannya, menentukan bentuknya perjanjian yaitu tertulis atau lisan.

Asas kebebasan berkontrak merupakan sifat atau ciri khas dari Buku III BW, yang hanya mengatur para pihak, sehingga para pihak dapat saja mengenyampingkannya, kecuali terhadap pasal-pasal tertentu yang sifatnya memaksa

Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a. membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. mengadakan perjanjian dengan siapa pun;
- c. menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya, serta
- d. menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.

2. Asas Konsensualisme (*concensualism*)

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHP. Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak.

3. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang.

4. Asas Itikad Baik (*good faith*)

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHP yang berbunyi: "*Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.*" Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu para pihak harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dari para pihak.

5. Asas Kepribadian (*personality*)

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan/atau membuat kontrak hanya untuk kepentingan

perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPer. Pasal 1315 KUHPer menegaskan: *“Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri.”* Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri.

6. Asas Moral

Asas ini dapat dijumpai dalam perbuatan sukarela dari seseorang seperti *zaakwaarneming* yang diatur dalam pasal 1354 KUHPerdada. Begitu juga asas ini dapat ditemui dalam pasal 1339 KUHPerdada yang memberi motivasi kepada pihak-pihak untuk melaksanakan perjanjian yang tidak hanya hal-hal dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga kebiasaan dan kepatutan (moral)

7. Asas Kepatutan

Asas ini dapat dijumpai dalam ketentuan pasal 1339 KUHPerdada yang antara lain menyebutkan bahwa : perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan kepatutan

8. Asas Keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian tersebut secara seimbang,³⁴⁵

³I Ketut Oka Setiawan, Hukum Perikatan, Jakarta Timur, Sinar Grafika, 2018, cetakan ketiga, hal 45

⁴<http://pengacaramuslim.com/asas-asas-dalam-hukum-kontrak>, diakses tanggal 24 september 2019 pukul 01.00 wita

⁵www.negarahukum.com/hukum/asas-asas-perjanjian.html, diakses tanggal 25 september 2019 pukul 11.00 wita

Perjanjian kerja atau Kontrak Kerja dapat dikategorikan dalam perjanjian pembuktian yang dimana dalam perjanjian pembuktian adalah perjanjian yang memuat keinginan para pihak untuk menetapkan perjanjian tersebut sebagai alat bukti yang dapat digunakan jika terjadi perselisihan antara para pihak. Perjanjian kerja atau kontrak kerja Kalimat tersebut mungkin terdengar familiar terhadap semua orang, namun tidak semua pernah menandatangani kontrak semacam itu. Karena tentu saja, kontrak kerja hanyalah berlaku bagi semua orang yang bekerja terhadap suatu perusahaan. kontrak kerja bersifat mengikat dan pada umumnya bertujuan agar perusahaan memenuhi kewajibannya dan juga tentu saja karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan kontrak yang telah ditentukan

Kontrak kerja tidak bisa dianggap sebagai masalah yang sepele. Selain sebagai pengikat antara karyawan dan perusahaan, kontrak kerja juga diatur oleh UU Ketenagakerjaan. Sehingga kontrak kerja harusnya mengandung kekuatan hukum untuk dijadikan sebagai alat bukti dan sebagai bahan untuk mengambil keputusan nantinya jika terjadi sesuatu yang tidak diharapkan antara kedua pihak tersebut. Sehingga, kontrak kerja pun harus diperhatikan keabsahannya. Apakah isinya telah sesuai dengan peraturan atau tidak. Seperti yang disebutkan di bawah ini :

Menurut pasal 54 UU No.13/2003, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat:

- Nama, Alamat Perusahaan, dan jenis usaha
- Nama, Jenis Kelamin, Umur, dan Alamat Pekerja/buruh

- Jabatan atau jenis Pekerjaan
- Tempat pekerjaan
- Besarnya upah dan cara pembayarannya
- Syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Pada dasarnya, perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan Pasal 50 dan Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Akan tetapi, terdapat pengecualian dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Dalam Pasal 57 UU No.13/2003 ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Selain itu, dalam hal perusahaan tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis (PKWTT) dengan pekerjanya, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 UU

Ketenagakerjaan). Surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- Nama dan alamat pekerja/buruh;
- Tanggal mulai bekerja;
- Jenis pekerjaan; dan
- Besarnya upah.

Jadi, dalam hal perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, memang tidak harus dilakukan dengan perjanjian kerja tertulis, akan tetapi perusahaan wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerjanya.

Dan pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa, supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- suatu pokok persoalan tertentu
- suatu sebab yang tidak terlarang

Sedangkan pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- kesepakatan kedua belah pihak
- kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- adanya pekerjaan yang diperjanjikan

- pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dengan konsep kontrak kerja sekiranya perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha dapat lebih maksimal dalam membuat perjanjian untuk meminimalisir pelanggaran-pelanggaran dalam bidang ketenagakerjaan⁶

F. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Keadilan merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kondisi yang seimbang atau pun tidak memihak / berat sebelah. Istilah keadilan biasanya digunakan dalam persoalan – persoalan yang berkaitan dengan dunia hukum.

Berikut Ini Merupakan Pengertian Keadilan Menurut Definisi Para Ahli.

- *Aristoteles*

yang mengemukakan bahwa keadilan ialah tindakan yang terletak diantara memberikan terlalu banyak dan juga sedikit yang dapat diartikan ialah memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan memberi apa yang menjadi haknya.

- *Magnis Suseno*

yang mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian keadilan ialah keadaan antarmanusia yang diperlakukan dengan sama ,yang sesuai dengan hak serta kewajibannya masing-masing.

⁶Dr. Suratman, s.h., m.hum, pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia, depok, pt rajagrafindo persada, 2019, cetakan ke-1, Hal 59

- **Thomas Hubbes**

yang mengemukakan bahwa pengertian keadilan ialah sesuatu perbuatan yang dikatakan adil jika telah didasarkan pada suatu perjanjian yang telah disepakati.

- **Plato**

yang mengemukakan bahwa pengertian keadilan ialah diluar kemampuan manusia biasa yang mana keadilan tersebut hanya ada di dalam suatu hukum dan juga perundang-undangan yang dibuat oleh para ahli .

- **W.J.S Poerwadarminto**

yang mengemukakan bahwa pengertian keadilan ialah tidak berat sebelah yang artinya seimbang, dan yang sepatutnya tidak sewenang-wenang.

- **Notonegoro**

yang mengemukakan bahwa keadilan ialah suatu keadaan yang dikatakan adil apabila sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁷

Arti dan Makna Keadilan

Keadilan berarti memberikan kepada setiap orang yang menjadi haknya, misalnya hak untuk hidup yang wajar, hak untuk memilih agama/kepercayaan, hak untuk mendapatkan pendidikan, hak untuk bekerja, hak untuk memilik sesuatu, hak untuk mengeluarkan pendapat, dan sebagainya.

⁷<https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-keadilan/> diakses tanggal 25 september 2019, pkl 12:20 wita

Keadilan menunjuk pada suatu **keadaan, tuntutan dan keutamaan**.

- Keadilan sebagai **"keadaan"** menyatakan bahwa semua pihak memperoleh apa yang menjadi hak mereka dan diperlakukan sama. Misalnya, di negara atau lembaga tertentu ada keadilan, semua orang diperlakukan secara adil (tidak pandang suku, agama, ras atau aliran tertentu).
- Keadilan sebagai **"tuntutan"**, memuntut agar keadaan adil itu diciptakan baik dengan mengambil tindakan yang diperlukan, maupun dengan menjauhkan diri dari tindakan yang tidak adil.
- Keadilan sebagai **"keutamaan"**, adalah sikap dan tekad untuk melakkan apa yang adil.

Distingsi (Pembedaan) Keadilan

Kita membedakan keadilan komutatif, distributif, dan keadilan legal.

- a. **Keadilan komutatif** menuntut kesamaan dalam pertukaran, misalnya mengembalikan pinjaman atau jual beli berlaku pantas, tidak ada yang rugi.
- b. **Keadilan distributif**, menuntut kesamaan dalam membagikan apa yang menguntungkan dan dalam menuntut pengorbanan. Misalnya kekayaan alam dinikmati secara adil dan pengorbanan untuk pembangunan dipikul bersama-sama secara adil.
- c. **Keadilan legal**, menuntut kesamaan hak dan kewajiban terhadap Negara sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Perwujudan keadilan dalam tiga arti tersebut di atas sangat tergantung pada pribadi-pribadi yang

bersangkutan. Entah mereka bersikap adil atau tidak, tetapi hal itu juga tergantung pada struktur sosial, politik dan ekonomi serta budaya dalam masyarakat seluruhnya.

- d. Perwujudan keadilan yang tergantung pada pribadi-pribadi, dapat diberi contoh misalnya: upah yang tergantung pada sang majikan untuk para karyawan atau buruh. Ini disebut **keadilan individual**.
- e. Perwujudan keadilan yang tergantung dari struktur dan proses politik, ekonomi, social dan budaya. Misalnya seorang buruh tidak hanya tergantung pada rasa keadilan sang majikan, tetapi juga dari situasi ekonomi dan politik yang ada. Ini disebut **keadilan**

Landasan Untuk Memperjuangkan Keadilan

Dalam Pembukaan UUD 1945 dikatakan bahwa menciptakan keadilan sosial merupakan salah satu tugas utama Republik Indonesia. Dengan demikian, segala bentuk ketidakadilan tidak boleh dibiarkan di bumi Indonesia. Negara dan segala alat negara berkewajiban untuk menciptakan jalur-jalur dan prasarana-prasarana ekonomis, politis, sosial, dan budaya yang menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi segenap warga Indonesia.

Tuntutan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia tersebut dijabarkan dalam pasal 33 dan 34 yang menentukan bagaimana perekonomian nasional harus disusun.

Keadilan Sosial

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, keadilan mempunyai arti sifat (perbuatan, perlakuan dsb) yang tidak berat sebelah (tidak memihak). Sedangkan sosial berarti segala sesuatu yang mengenai masyarakat, kemasyarakatan atau perkumpulan yang bersifat dan bertujuan kemasyarakatan (bukan dagang atau politik).“Keadilan sosial” pada dasarnya tidak lain daripada keadilan.⁸

2. Teori Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹¹ Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan

⁸<https://pengertiandefinisi.com/pengertian-keadilan-dan-jenis-jenisnya-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 25 september 2019, pkl 12:25 wita

terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik,

Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan UU ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut :

- a. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
- b. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
- c. Pasal 31, *jo*; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
- d. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja

- e. Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
- f. Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan pasal-pasal UU Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup :

- a. hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b. keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

3. Jenis Perlindungan Kerja

Menurut Bakers, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu :

- a. Aspek Materil.

Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik.

b. Aspek Immateril

Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan fisikis pekerja

Adapun Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 bidang yaitu;

- a. Pengerahan/penempatan tenaga kerja
- b. Hubungan kerja
- c. Kesehatan kerja
- d. Keamanan kerja, dan
- e. Jaminan sosial buruh,

Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.

4. Perlindungan Secara Ekonomis

Perlindungan Ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial¹⁹ yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya.

Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah

merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa kemasa. Sebab sulit mempertemukan 2 pihak yang masing masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

Sebagaimana diketahui, bahwa secara ekonomi status pengusaha berada di atas pekerja, terlebih jika ditarik ke dalam lingkup perusahaan, maka yang terjadi adalah status atasan dan bawahan. Oleh sebab itu hubungan ini cenderung menempatkan para pekerja sebagai objek, atau dalam istilah Rajagukguk²⁰ buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan. Dengan demikian yang mungkin terjadi adalah penetapan upah yang didasarkan pada keinginan pemilik perusahaan dengan mengabaikan pemenuhan hak-hak pekerja untuk hidup secara berkelayakan.

Dalam sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui PP No. 8 tahun 1981 tentang Pengupahan, selanjutnya Pasal 1 butir 30 UUK yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja. Selain itu konsep ketenagakerjaan memasukkan "dengan menerima upah" sebagai salah satu unsur pengertiannya, yang juga diikuti dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum (UMP, UMR). Dengan demikian pengabaian terhadap upah

pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat, sebab hal ini berarti pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Sementara itu, salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat termasuk pekerja diwujudkan dalam bentuk penyelenggaraan program jaminan sosial. Penyelenggaraan jaminan sosial ini di selenggarakan oleh PT Jamsostek yang cakupannya tidak saja pada perlindungan secara ekonomi, namun termasuk juga perlindungan secara sosial/kesehatan.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko – resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Dewasa ini, berdasarkan UU No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 62 ayat (1), menentukan bahwa PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan mulai beroperasi (paling lambat) pada tanggal 1 juli 2015 berdasarkan Pasal 64 UU BPJS. Adapun

program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan meliputi jaminan-jaminan terkait bidang ketenagakerjaan yaitu;

- a. jaminan kecelakaan kerja;
- b. jaminan hari tua;
- c. jaminan pensiun; dan
- d. jaminan kematian.²²

Berdasar pada paparan di atas dapat disimpulkan, bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan serta jaminan pemeliharaan kesehatan.

5. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja.²³

Kesehatan Kerja dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta

perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan juga dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan social tenaga kerja. Bahwa para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Karena sifatnya yang hendak mengadakan "pembatasan" ketentuan-ketentuan

perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat "memaksa", bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan "hukum umum" (*Publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut :

- a. Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
- b. Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesulitaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.

- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja ada 3 (tiga), yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu

6. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja.

Kecelakaan Kerja sebagai yang dijelaskan berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda. Sedangkan menurut UU No. 3 Tahun 1992 tentang 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.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka cakupan perlindungan teknis sangat luas, sebab erat kaitannya dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, sementara jangkauan pengertian kecelakaan kerja memasukkan segala hal yang timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada dalam hubungan kerja termasuk pulang-perginya seorang pekerja dari/ke tempat kerja.

Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Walaupun terlanjur terjadi, penanganannya dapat segera dilakukan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

- a. Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

- b. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.
- c. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.⁹

G. Metode Penelitian

Metode adalah proses, prinsip, dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten.

1. Pendekatan Masalah

penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan suatu rekonstruksi pemikiran atau gagasan serta teori baru, untuk menyempurnakan pemikiran dan gagasan serta teori yang ada sebelumnya atau sama sekali baru. Penelitian ini untuk mengungkap peran serta negara, pemerintah dan masyarakat dan hambatannya dalam penerapan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *Yuridis Sosiologis*.

Metode pendekatan *Yuridis Sosiologis* yaitu suatu penelitian yang dilakukan

⁹<https://www.google.com/firefox/teori+perlindungan+hukum+terhadap+tenaga+kerja&oq=teori+perlindungan+hukum+terhadap+tenaga+kerja> diakses tanggal 12 maret 2020 pukul 16:20

terhadap kenyataan nyata pekerja dan pengusaha serta peran pemerintah dalam membangun ketenagakerjaan yang baik dan adil dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*).¹⁰

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris merupakan penelitian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta dengan cara menyelaraskan dan menggambarkan permasalahan dan keadaan yang nyata mengenai pelaksanaan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. artinya bahwa penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu ketentuan hukum dalam konteks teori-teori hukum yang dalam pemaparannya menggambarkan tentang berbagai persoalan yang berkaitan dengan penerapan Peraturan Ketenagakerjaan yang berbasis nilai keadilan.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota kendari provinsi sulawesi tenggara, sebagai tempat terjadinya pelanggaran-pelanggaran ketenagakerjaan.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber datasekunder :

¹⁰Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, 1982, hlm. 10

Sumber data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, penelitian membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survey) atau penelitian benda (metode observasi). Sumber data sekunder adalah penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya. Bahan hukum primer, sekunder dan tersier dikumpulkan sesuai dengan topik yang sedang dikerjakan/dibahas. Teknik untuk mengkaji dan mengumpulkan ketiga bahan hukum tersebut adalah studi dokumenter. Ketiga jenis bahan hukum tersebut harus saling mendukung dan tidak bertentangan sehingga terjadi sinkronisasi bahan hukum. Untuk suatu topik tertentu usahakan terlebih dahulu mencari bahan hukum primer, apabila tidak tersedia maka digunakan bahan sekunder. Sedangkan bahan hukum tersier hanya digunakan untuk mendukung bahan hukum primer dan sekunder. Semua bahan hukum yang tersedia kemudian dikaji secara komprehensif. Sedangkan bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini antara lain.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari praktek pelaksanaan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kota kendari provinsi sulawesi tenggara. Data ini Juga bisa diartikan sebagai sumber pertama dari mana data tersebut diperoleh. Menurut Moleong sumber data primer adalah kata-kata dan tindakan dari orang-orang yang diwawancarai. Data primer ini digunakan sebagai data utama dalam penelitian ini, dalam data ini berasal dari informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi atau kondisi latar penelitian.

Informan dalam penelitian ini adalah pihak :

- 1) pengusaha (perusahaan yang bersedia memberikan informasi tentang pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan)
- 2) pihak pekerja (yang masih bekerja dalam suatu perusahaan maupun yang sudah berhenti dengan permasalahan yang dialaminya)
- 3) pihak oerorganisasi buruh yang di kota kendari
- 4) lembaga bantuan hukum yang pernah menangani kasus ketenagakerjaan dan
- 5) pihak pemerintah (dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi tenggara)

b. Data Sekunder

Data sekunder dilakukan dengan penelitian kepustakaan untuk mendapatkan landasan teoritas berupa pendapat-pendapat atau tulisan-

tulisan para ahli atau pihak-pihak lain yang berwenang dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada.

Sumber data yang digunakan terdiri dari :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas (otoritatif).

Bahan hukum tersebut terdiri dari :

- 1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- 2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang No. 21 tentang serikat pekerja atau serikat buruh.
- 4) Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja
- 5) Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.
- 6) Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional.
- 7) Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang dana pensiun
- 8) Undang-Undang No. 3 tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan
- 9) Undang-Undang No. 7 tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan.

- 10) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 11) Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia diluar negeri
- 12) Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial (bpjs)

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri atas ;

- a. Buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum.
- b. Jurnal-jurnal hukum.
- c. Komenta-komenta atas putusan hakim. Publikasi tersebut merupakan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, jurnal, surat kabar, dan sebagainya.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yang digunakan oleh peneliti adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang bersal dari kamus, surat kabar, dan media internet,

tentunya yang berkaitan dengan masalah yang ada di dalam tesis ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara observasi dan wawancara kepada para pihak yang bersangkutan dalam hal ini mengenai pelaksanaan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kota kendari provinsi sulawesi tenggara.serta melihat referensi dari buku serta penelitian terdahulu maupun dari ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian dilakukanlah pengolahan data.

a. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan secara langsung yang dilakukan peneliti atau pewawancara terhadap informan dengan mengajukan beberapa pertanyaan untuk mendapatkan data yang akurat. Alat yang digunakan yaitu pedoman wawancara yang memuat pokok-pokok yang ditanyakan. Pedoman ini digunakan untuk menghindari keadaan kehabisan pertanyaan dan metode ini digunakan untuk mendapat informasi yang ada dengan jawaban yang sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya dan berkaitan dengan sikap dan pandangannya. Tanya jawab secara lisan tentang masalah-masalah yang ditanyakan dengan pedoman pada daftar pertanyaan tentang masalah tersebut.

Adapun yang penulis wawancarai adalah para pekerja yang bekerja pada perusahaan-perusahaan di kota kendari (Hotel Claro

Kendari, Swiss Bel Hotel, Same Hotel Kendari), para pimpinan perusahaan (Hotel Claro Kendari, Plaza Inn Hotel Kendari, Same Hotel Kendari) yang berkewenangan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dari penulis, pihak Disnakertransos kota kendari dan provinsi sulawesi tenggara bagian penanganan/penyelesaian masalah dan bagian pengawasan, Alvian Pradana Liambo, S.H. M.H., selaku ketua organisasi buruh Serikat Pekerja Indonesia (SPI) di kota kendari.

b. Observasi

Tujuan dari observasi adalah untuk mendeskripsikan setting, kegiatan yang terjadi orang yang terlibat dalam kegiatan, waktu kegiatan dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan. Penulis menggunakan metode observasi dalam penelitian ini dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan. Pengamatan langsung di lapangan dilakukan terhadap pelaksanaan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kota kendari provinsi sulawesi tenggara.

c. Dokumen

Dokumen merupakan data yang diperoleh secara khusus melalui macam-macam instansi dan Badan Pemerintah dan lain-lain. Hasil yang didapat dari metode ini merupakan data pendukung yang diperoleh untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kota kendari provinsi sulawesi tenggara.

d. Studi Kepustakaan

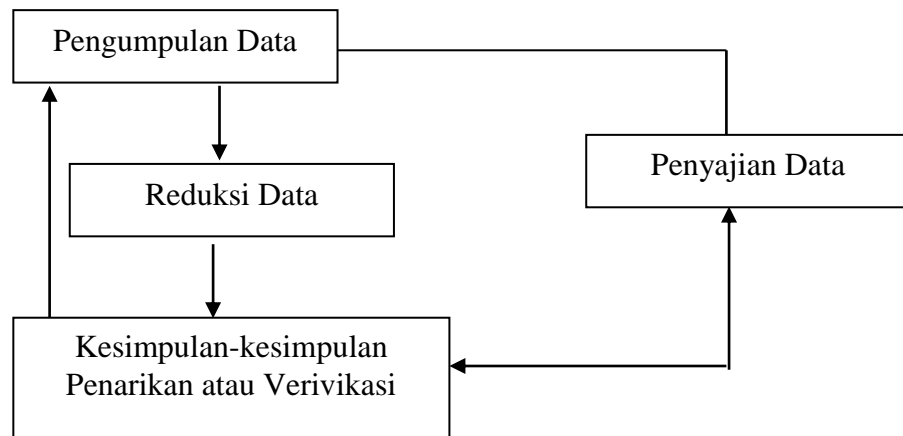
Peneliti menggunakan studi kepustakaan sebagai penunjang dalam melakukan observasi yang terjun langsung di dalam masyarakat. Studi pustaka tersebut antara lain adalah karya-karya ilmiah terdahulu seperti tesis, maupun jurnal hukum yang berkaitan tentang pelaksanaan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Kota kendari provinsi sulawesi tenggara.. Selain itu juga dengan buku-buku yang berisi teori-teori yang dapat menunjang penelitian ini, serta peraturan perundang-undangan yang tentunya itu berkaitan langsung dengan permasalahan tersebut.

6. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian merupakan hal yang paling penting agar data-data yang sudah terkumpul dapat dipertanggungjawabkan dan dapat menghasilkan jawaban dari permasalahan yang diteliti. Untuk mempermudah pemahaman tentang metode analisis tersebut, Miles dan Huberman menggambarkan siklus data interaktif, dimana setiap komponen yang ada dalam siklus tersebut saling interaktif mempergunakan satu sama lain.¹¹

¹¹Matthew B Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*: Buku Sumber Metode-Metode Baru, Jakarta : Universitas Indonesia Press, 2007, hlm. 20

Bagan : Komponen Analisis Data Kualitatif : Model Interaktif



(Sumber : Miles dan Huberman, 2007 : 20).

Teknis analisis data pada penelitian ini menggunakan tiga (3) prosedur perolehan data, diantaranya :

1. Reduksi Data (*data reduction*) merupakan proses seleksi, penyederhanaan dan abstraksi dari data. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan.
2. Penyajian Data (*data display*) merupakan suatu realita organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan penelitian dapat dilakukan, sajian data dapat meliputi berbagai matriks, gambar atau skema, jaringan kerja, kaitan kegiatan yang juga tabel.
3. Kesimpulan/ Verifikasi (*conclusion drawing/verifying*), pengambilan kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian

berlangsung untuk mempermudah pemahaman tentang metode analisis tersebut.¹²

H. Sistematika Penulisan

Penyusunan dan pembahasan tesis ini dibagi dalam 4 (empat) Bab, yaitu :

Bab I merupakan Pendahuluan

Berisi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, kegunaan Penelitian, Kerangka Konseptual, Kerangka Teori, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan

Bab II Tinjauan Pustaka

Terdiri dari A. tinjauan umum tentang Akta Notaris, A.1. Tinjauan umum tentang akta notaris, A.2. Pengertian akta, A.3. Pembagian akta-akta, A.4. Fungsi akta notaris, A.5. Syarat-syarat sahnya akta notaris, B. tinjauan umum tentang perjanjian kerja, B1. Pengertian tentang pekerja dan perusahaan, B2. Fungsi kontrak kerja, B3. Asas kebebasan berkontrak, B4. Asas kepastian hukum, C. Tinjauan umum tentang undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, C1. Kepastian hukum tentang undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, C2. Penerapan tentang undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, C3. Sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, D. Tinjauan umum tentang kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi, D1. Kewenangan kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi, D2. Mekanisme penyelesaian masalah pada kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi

¹²H.B Sutopo, *Motodologi Penelitian Hukum Bagian II*, Surabaya : UNS Press, 1998, hlm. 8

Bab III Berisi Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan dan penerapan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di kota kendari, Untuk menganalisis kelemahan-kelemahan pelaksanaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Untuk mengetahui solusi atas pelanggaran terhadap para pekerja.

Bab IV Penutup:

Meliputi : A. Kesimpulan dan B. Saran

I. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan dan mempunyai kegiatan sebagai berikut:

No	Kegiatan	Bulan I				Bulan II				Bulan III				Bulan IV			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Usulan Penelitian			///													
2	Bimbingan Proposal			///													
3	Penulisan Tesis																
4	Ujian Tesis																
5	Perbaikan Dan Pengadaan Tesis																