



**IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA
DITINJAU UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN (STUDI DI CV. ANGGITA KABUPATEN
LOMBOK TIMUR)**

Oleh :

Dini Kusuma Melati
NIM. 2019F1A133

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MATARAM**

2022

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING
IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA
DITINJAU UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN (STUDI DI CV. ANGGITA
KABUPATEN LOMBOK TIMUR)

OLEH :

DINI KUSUMA MELATI

NIM : 2019F1A133

Menyetujui

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

RENA AMINWARA, SH.,M.SI
NIDN. 0828096301

EDI YANTO, SH.,MH
NIDN. 0809058503

LEMBAR PENGSAHAN DEWAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DI UJI OLEH TIM
PENGUJI

PADA HARI KAMIS 5 JANUARI 2023

Oleh

DEWAN PENGUJI

Ketua

IMAWANTO, SH., M.Sy
NIDN. 0825038101

Anggota I

RENA AMINWARA, SH., M.Si
NIDN. 9828096301

Anggota II

EDI YANTO, SH.,MH
NIDN. 0809058503

Mengetahui
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan



Assoc. Prof. Dr. HENAN SYAHRIAL HAQ, SH., L.LM
NIDN. 0822098301

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul “Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Ditinjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Cv. Anggita Kabupaten Lombok Timur)” ini. Merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana hukum pada program studi hukum, fakultas hukum, universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di program Studi Hukum, fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Jika kemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di program studi Hukum, fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, Desember 2022
Yang membuat pernyataan



Dini Kusuma Melati
NIM. 2019F1A133



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dini Kusuma Melati
NIM : 2019FIA133
Tempat/Tgl Lahir : Bima, 08 Desember 2001
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp : 081 296 079 987
Email : dinimelati@melati@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Implementasi kewajiban perusahaan terhadap pekerja ditinjau
undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
(Studi di cv. Anggita Kabupaten Lombok Timur)

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 48%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 13 Januari 2023

Penulis



Dini Kusuma Melati
NIM. 2019FIA133

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.

NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai

v

v



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dini Kusuma Melati
NIM : 2019FIA133
Tempat/Tgl Lahir : Bima, 08 Desember 2001
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 081 296 079 987
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Implementasi kewajiban perusahaan terhadap pekerja ditinjau
undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
(Studi di cv. Anggita Kabupaten Lombok Timur)

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 13 Januari2022

Penulis



Dini Kusuma Melati
NIM. 2019FIA133

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.

NIDN. 0802048904

MOTO HIDUP

**“KAMU TIDAK HARUS MENJADI HEBAT UNTUK MEMULAI, TETAPI
KAMU HARUS MEMULAI UNTUK MENJADI HEBAT”**



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas rahmat, taufik serta karunia-Nyasehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Ditinjau Undang_Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Cv. Anggita Kabupaten Lombok Timur)” dapat diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam menyusun studi di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram, kerja keras bukan satu-satunya jaminan terselesaikannya skripsi ini, namun uluran tangan dari berbagai pihak, baik secara material maupun non material telah menjadi energi sendiri, sehingga skripsi ini dapat terwujud, walaupun belum sempurna. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penyusun menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

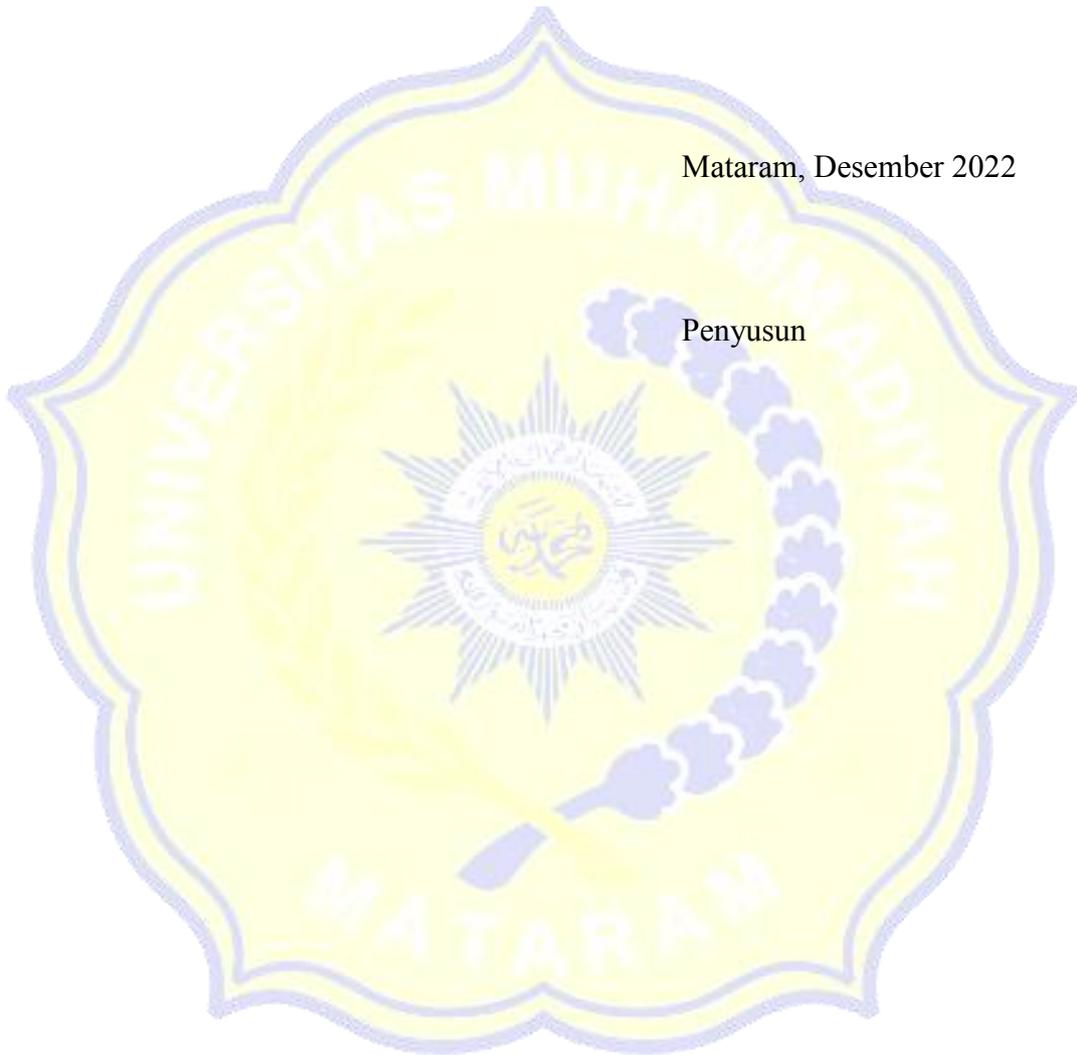
1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H.,L.LM Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr. Usman Munir, SH., MH. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram.
4. Ibu Anies Prima Dewi, S.H., M.H.. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram.

5. Bapak Edi Yanto, SH., MH Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah membimbing II dan memberi arahan dalam program studi Ilmu Hukum sehingga penulis dapat menyusun skripsi.
6. Bapak M Taufik Rachman, SH., MH Selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram dan sekaligus pembimbing I yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram dan memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi.
7. Bapak Sahrul, SH., MH. Selaku Ketua Konsentrasi Hukum Perdata Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram.
8. Ibu Rena Aminwara, SH., M,Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menimba ilmu di Fakultas Hukum Muhammadiyah Mataram dan memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi.
9. Bahrudin dan Kartini selaku ayah dan ibu serta keluarga tercinta yang sudah memberikan doa, motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar, mendidik, dan membimbing penyusun selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang tidak penyusun sebut satu persatu.
11. Terima kasih kepada teman-teman di kontrakan penulis yang sudah mendukung saya atas nama Dini Kusuma Melati yang telah mendampingi selama berkarya dalam skripsi ini.
12. Kepada rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Angkatan 2019 atas kekompakan, motivasi, sikap pantang menyerah, dan sikap optimis dalam mempelajari dan mendalami hukum yang selama ini ditunjukkan dalam perkuliahan.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini baik bantuan moril maupun spiritual.

Terlepas dari semua bantuan dan bimbingan di atas, kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini baik isi maupun teknis menjadi tanggung jawab penyusun. Akhirnya semoga tulisan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu hukum.

Mataram, Desember 2022

Penyusun



**IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP
PEKERJA DITINJAU UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI DI CV. ANGGITA
KABUPATEN LOMBOK TIMUR)**

Oleh :

DINI KUSUMA MELATI
NIM. 2019F1A133

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk mengetahui Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja ditinjau Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, (2) Untuk mengetahui Faktor Penghambat Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja. Jenis penelitian ini adalah hukum normatif dan hukum empiris. Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Sosiologis (*Sociological Approach*). Teknik dan alat pengumpulan bahan hukum dan data digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kepustakaan, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian ini adalah (1) Implementasi Kewajiban perusahaan terhadap pekerja di tinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah berdasarkan peraturan hukum yang berlaku, namun ada beberapa kewajiban perusahaan yang tidak dilaksanakan seperti menjalankan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (2) Faktor-faktor penghambat pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap pekerja Ditinjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hanya permasalahan secara umum seperti masalah regulasi, budaya dan lain-lain.

Kata Kunci : Implementasi, Kewajiban Perusahaan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

**IMPLEMENTATION OF COMPANY OBLIGATIONS TO WORKERS
REVIEWED ACT NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT
(A STUDY AT CV. ANGGITA, LOMBOK DISTRICT EAST)**

By :

DINI KUSUMA MELATI
NIM. 2019F1A133

ABSTRACT

The objectives of this study are to (1) ascertain how the employer requirements under Law Number 13 of 2003 regarding employment are being implemented and (2) identify the elements impeding the execution of employer obligations. Both normative law and empirical law are studied in this area. The statute and sociological approaches were the writing techniques used for this study. This study's methods and resources for gathering legal materials and data included observation, reading, interviews, and documentation. In this study, qualitative data analysis was used. (1) The fulfillment of a company's obligations to employees under Law Number 13 of 2003 about Manpower is based on the relevant legal rules. Even Nevertheless, many corporate obligations go unfulfilled, such as the failure to develop a management system for occupational safety and health under Law Number 13 of 2003 respecting Manpower. (2) Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower examines the factors impeding the implementation of the company's obligations to employees, just widespread concerns like cultural issues, regulatory problems, etc.

Keywords: *Implementation, Company Obligations, Law Number 13 the Year 2003 Concerning Employment*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	vi
MOTO HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tinjauan dan manfaat penelitian	5
D. Originalitas dan Hasil Penelitian Terdahulu.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja	10
1. Pengertian Tenaga Kerja	10
2. Pengertian Pemberi Kerja Atau Pengusaha.....	10
3. Hak Dan Kewajiban Pekerja dan pengusaha	11
a. Hak Pekerja	11
b. Hak Pemberi Kerja	15
c. Kewajiban Pekerja	16
d. Kewajiban Pemberi Kerja	17
B. Tinjauan Umum Hubungan Kerja	18
1. Pengertian Hubungan Kerja	18
2. Syarat dan Bentuk Perjanjian Kerja	18

a. PKWT	19
b. PKWTT	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Metode Penelitian.....	23
B. Pendekatan Penelitian	23
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum/Data.....	24
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan/Data	25
E. Analisis Bahan Hukum/Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
B. Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan	34
C. Faktor Penghambat Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	40
BAB V PENUTUP	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum yang berlaku di Indonesia yang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Hukum Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa agar memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum tertulis yang didalamnya memuat dan mengatur segala kepentingan yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja, perjanjian kerja dan kewajiban pemberi kerja.

Seperangkat aturan, baik tertulis atau tidak, yang mengatur situasi di mana seseorang bekerja untuk orang lain dan menerima kompensasi dikenal sebagai hukum perburuhan. Istilah "buruh" dalam konteks ini mengacu pada kejadian atau fakta di mana seseorang, yang biasanya disebut sebagai "buruh", melakukan pekerjaan kepada orang lain, yang biasanya disebut sebagai majikan atau pemberi kerja, mengesampingkan kontroversi tentang tenaga kerja gratis (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan pada orang lain sambil diarahkan oleh orang lain (arbeider).

Sampai saat ini belum ada pemahaman yang sama tentang apa yang dimaksud dengan hukum perburuhan. Namun demikian, hukum ketenagakerjaan dapat didefinisikan sebagai kumpulan aturan yang mengatur interaksi hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dan pemberi kerja atau antara pemberi kerja atau organisasi pemberi kerja dan pemerintah, termasuk

prosedur dan keputusan yang dibuat untuk mewujudkan hubungan tersebut. . Seseorang dapat menyimpulkan dari definisi ini bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan aturan yang memandu interaksi hukum antara pekerja, pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

Hak dan kewajiban yang berlandaskan individu pada akhirnya menjadi hak dan kewajiban yang berlandaskan kolektif. Secara umum, dibandingkan dengan pengusaha atau pengusaha, pekerja atau buruh berada pada posisi yang lebih buruk. Akibatnya, sifat kolektivitas ini digunakan untuk melindungi karyawan atau buruh agar diperlakukan dengan baik dan memenangkan hak-haknya secara adil.¹

Di tengah perkembangan dunia industrialisasi yang semakin pesat dalam pembangunan ekonomi nasional maka diperlukan sebuah produk hukum sebagai kepastian atas hubungan kerja yang terjadi, produk hukum ini menjadi sebuah payung hukum dan acuan dalam menjalankan proses hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Sehingga dalam proses hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha kedua-duannya mengetahui hak dan kewajibannya dalam sebuah perusahaan.

Ada perbedaan dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Posisi pekerja atau buruh bebas menurut undang-undang. Namun, posisi karyawan atau buruh tidak bebas dalam arti sosial ekonomi. Cara pandang yang tidak adil ini didasarkan pada anggapan bahwa pekerja atau

¹ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 28

buruh hanya menggunakan tenaga yang sudah ada dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pemberi kerja selalu memandang karyawan sebagai objek dalam hubungan di tempat kerja.

Salah satu penyebab lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang sudah ada sebelumnya, yang sebagian berasal dari kolonial, menempatkan buruh pada posisi yang tidak menguntungkan dalam sistem pelayanan penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial, menekankan perbedaan dan membuatnya tampak tidak sesuai dengan kebutuhan saat ini dan tuntutan masa depan. Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat: Menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap melaksanakan tenaga berbagai kerja; instrumen internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (HAM).

Tujuan hukum perburuhan adalah untuk mencapai atau menerapkan keadilan sosial di tempat kerja dan melindungi pekerja dari kekuasaan majikan yang tidak terbatas. Misalnya, undang-undang pemaksaan dapat dibuat atau dibuat untuk mencegah pengusaha bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja karena mereka adalah pihak yang lemah. Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk menyamakan keadilan sosial ekonomi bagi tenaga kerja dan arah yang harus diambil dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi rakyat Indonesia dengan arah

gotong royong sebagai ciri kepribadian bangsa dan sila utama pancasila.

Pertumbuhan lapangan kerja berupaya untuk:²

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tentunya dengan diakuinya peraturan perundang-undangan tersebut, para karyawan dan buruh di Indonesia, khususnya di Cv. Anggita, wilayah Lombok Timur, memiliki keamanan dan perlindungan hukum yang jelas tentang hukum ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara karyawan dan majikan tidak lagi bergantung pada keputusan bisnis atau majikan yang berubah-ubah. Namun harus menggunakan UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur Ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan yang melibatkan pekerja dan pengusaha.

Namun, dalam praktiknya, bisnis terus melanggar banyak hak pekerja Indonesia; dalam hal ini, perusahaan gagal memenuhi komitmennya berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi, pengawasan juga dapat digunakan untuk mewujudkan perlindungan hak-hak karyawan. Penegakan undang-undang ketenagakerjaan secara keseluruhan dan perlindungan pekerja keduanya bergantung pada pengawasan ketenagakerjaan.³

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2--4

³ Philipus M Hadjon Dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Surabaya, 2005, Hal. 41

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin mengetahui dan membahas lebih dalam tentang bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia khususnya di CV.Anggita di Kabupaten Lombok Timur. Maka, penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul: **Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Ditinjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Cv. Anggita Kabupaten Lombok Timur)**

B. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan penelitian ini maka penulis merumuskan beberapa pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Sesuai UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Cv.Anggita Di Kabupaten Lombok Timur.?
2. Apa Saja Faktor Penghambat Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Pada Cv. Anggita Di Kabupaten Lombok Timur.?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Ditinjau UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Cv.Anggita Di Kabupaten Lombok Timur.
- b. Untuk mengetahui Faktor Penghambat Pelaksanaan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Ditinjau Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Cv.Anggita Di Kabupaten Lombok Timur.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk mengetahui secara cermat pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap pekerja ditinjau Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Cv. Anggita Lombok Timur di Kabupaten Lombok Timur. Di samping itu penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selajutnya.

b. Manfaat Praktis

Sebagai masukan terhadap pemerintah lebih khususnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur untuk melakukan pengawasan dalam memastikan perusahaan dalam memberikan kewajibanya sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Originalitas Penelitian Atau Hasil Penelitian Terdahulu

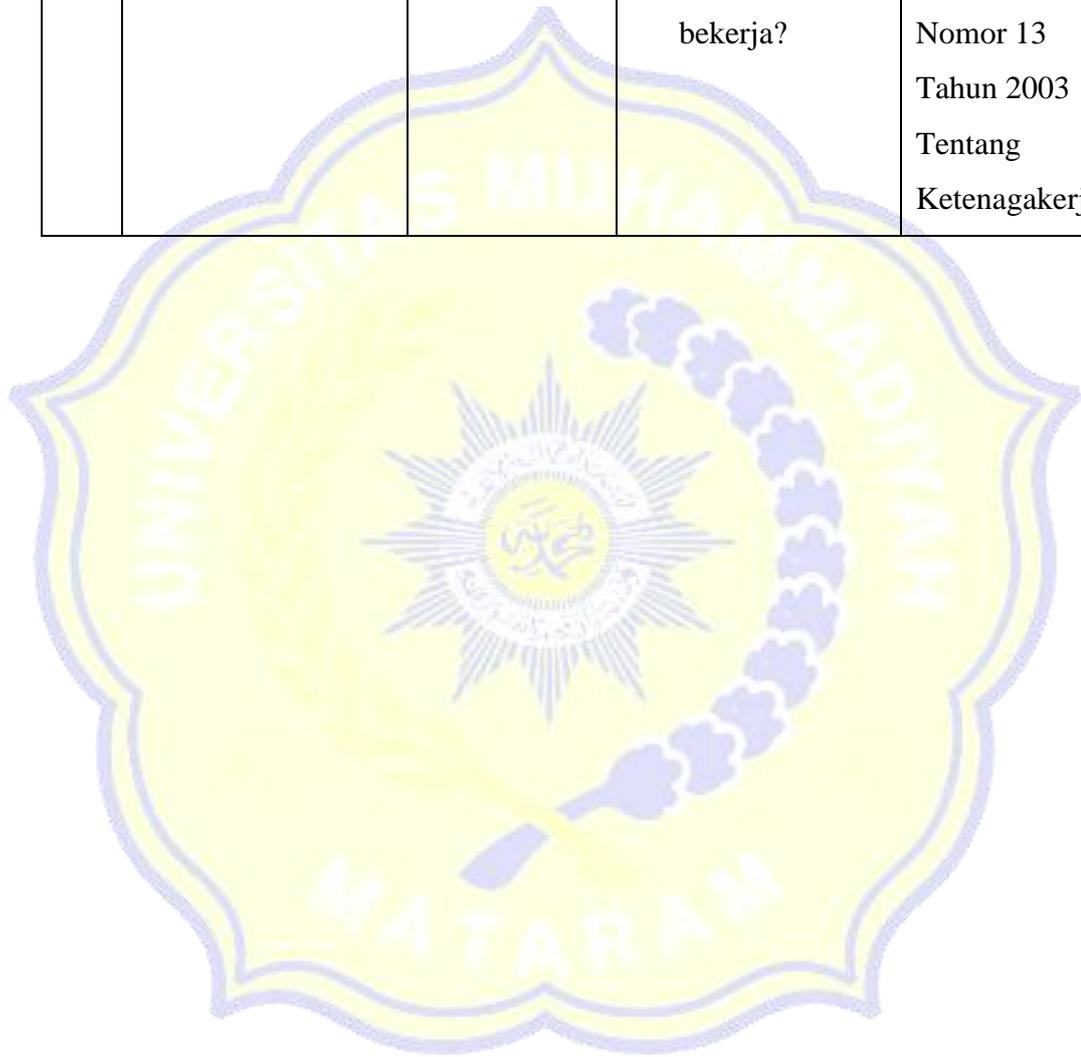
Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

NO	JUDUL	PENULIS	RUMUSAN MASALAH	PERBEDAAN
1.	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Jurnalis Dengan Perusahaan Televisi Dalam Hal Perlindungan Kerja (Studi Di Tvri	Agine Shabrina Prisma yd (Jurnal Universitas Mataram)	1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara jurnalis dengan perusahaan televisi?	Adapun fokus penelitian terdahulu adalah pelaksanaan perjanjian kerja antara jurnalis dengan

	Nusa Tenggara Barat)		2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi jurnalis kontrak tidak mendapatkan perlindungan kerja dari perusahaan televisi?	perusahaan televisi, sedangkan penelitian ini fokus pada pelaksanaan kewajiban perusahaan terhadap pekerja sesuai UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2.	Perlindungan Hukum Dalam Undang-Undang RI No 13 Tahun 20013 Tentang Tenaga Kerja Pada PT. Indra Pratama Wasuponda Dalam Prespektif Hukum	Muhammad Taufiq (Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo)	1. Bagaimana Bentuk-bentuk perlindungan Hukum Tenaga Kerja PT. Indra Pratama Wasuponda dalam Prespektif	Adapun fokus penelitian terdahulu adalah perlindungan hukum tenaga kerja dalam prespektif hukum islam, sedangkan

	Islam		<p>Hukum Islam.?</p> <p>2. Bagaimana Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perlindungan kerja di PT. Indra Pratam Wasuponda dalam Prespektif hukum Islam.?</p>	<p>penelitian ini fokus pada pelaksanaan kewajiban perusahaan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan</p>
3.	<p>Pertanggung Jawaban Pidana Terhadap Perusahaan Yang Melarang Karyawannya Memakai Atribut Agama Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Disnaker Kota Medan)</p>	<p>Jaka Achmadi Sinaga (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan)</p>	<p>1. Apakah hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan pada saat bekerja?</p> <p>2. Apakah faktor penyebab perusahaan yang melarang karyawannya memakai atribut agama pada saat bekerja?</p> <p>3. Bagaimana pertanggung jawaban pidana terhadap perusahaan</p>	<p>Adapun fokus Penelitian terdahulu Ini adalah pertanggung jawaban perusahaan terhadap karyawannya yang menggunakan Atribut Keagamaan sedangkan, penelitian ini fokus pada upaya implementasi kewajiban</p>

			yang melarang karyawannya memakai atribut agama pada saat bekerja?	perusahaan terhadap hak- hak pekerjaanya berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
--	--	--	---	--



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja

Setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat dianggap sebagai tenaga kerja.

Istilah "ketenagakerjaan" mengacu pada semua masalah yang melibatkan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah hari kerja. Atau penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan tambahan seperti bersekolah dan mengurus rumah. Usia menentukan apa itu tenaga kerja dan apa yang tidak.⁴

2. Pengertian Pemberi Kerja Atau Pengusaha

Majikan adalah setiap orang yang mempekerjakan karyawan dan membayar mereka uang atau bentuk kompensasi lainnya. Pengusaha mungkin pemilik tunggal, pemilik bisnis, atau jenis organisasi lainnya.

Sedangkan pengertian pengusaha adalah “orang, persekutuan, atau badan hukum lainnya yang secara mandiri mengelola suatu usaha yang bukan miliknya atau miliknya sendiri tetapi yang dimilikinya atau dikuasainya”.⁵

⁴ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Cipta Cet II, Jakarta, 1995, hal. 3

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3. Hak Dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

a. Hak Pekerja

a) Hak Atas Upah.

Upah pokok : “Tunjangan tetap (tunjangan yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran kerja), seperti tunjangan masa kerja, tunjangan keluarga Tunjangan tidak tetap (tunjangan yang dipengaruhi oleh kehadiran kerja), seperti: premi hadir, transportasi, makan.

Peraturan pelindung Konvensi ILO Nomor 100 tentang kesetaraan pengupahan, yang diratifikasi menjadi UU No.80 tahun 1957 Deklarasi *CEDAW*, yang telah diratifikasi menjadi UU No.7 Tahun 1984 Pasal 2 *Declaration of Human Rights (DUHAM)* UUD 45 Pasal 28A setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 88 PP No. 08 tahun 1981 tentang pengupahan.

b) Hak Atas Tunjangan

Setiap karyawan berhak atas tunjangan selain upah.” Jumlah ini dibagi menjadi dua bagian: Pekerja wajib menerima tunjangan tetap terlepas dari kehadiran di tempat kerja. Misalnya, THR, uang penghargaan masa kerja, dan gaji keluarga. Karyawan yang absen dari pekerjaan akan mendapatkan tunjangan variabel. Misalnya,

tunjangan transportasi, kredit makan siang, atau bonus kehadiran."

Tunjangan ini biasanya termasuk dalam gaji selain gaji pokok.

c) Hak Waktu Istirahat dan Cuti

Setiap karyawan berhak untuk istirahat. Setelah bekerja selama 4 jam berturut-turut, istirahatlah setidaknya selama 30 menit, tidak termasuk jam kerja. Karyawan berhak untuk terus menerima gaji selama cuti. Pekerja berhak menerima kompensasi sebagai pengganti hak cuti mereka jika mereka tidak melaksanakannya. Ketentuan hak cuti tersebut tertuang dalam Pasal 13 UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan tahun 2003. Hak cuti meliputi hal-hal seperti hari sakit, cuti haid, cuti melahirkan, cuti pernikahan, cuti kematian keluarga, cuti khitanan, cuti tahunan, dll (Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

d) Hak Untuk Menikmati Hari Libur dan Uang Lembur

Hak ini berkaitan dengan jam kerja. Setiap pemilik usaha wajib menetapkan ketentuan jam kerja, sesuai Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Waktu kerja untuk karyawan adalah 7 jam per hari, atau 8 jam per hari, atau 40 jam per minggu, atau 5 hari kerja per minggu, dengan total 40 jam per minggu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dengan hari kerja tujuh jam, karyawan dapat memiliki setidaknya satu hari libur dalam seminggu. Hari libur resmi tidak wajib dikerjakan.

e) Hak Atas Kebebasan Berorganisasi (Berserikat).

Setiap pekerja atau buruh berhak mendirikan dan bergabung dengan serikat pekerja atau serikat buruh, sesuai dengan undang-undang (Pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pemerintah mengaturnya melalui UU No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menjamin kebebasan berserikat pekerja (mengatur hak dan kewajiban SP dan pengusaha sampai dengan PKB).

f) Hak-Hak Reproduksi.

“Hak reproduksi adalah hak untuk mendapatkan kehidupan seksual dan kesehatan reproduksi yang terbaik serta hak untuk mendapatkan pelayanan dan informasi agar hal tersebut dapat terwujud. Perempuan memiliki hak khusus terkait dengan fungsi reproduksinya misalnya hak cuti haidl, hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, serta hak untuk menyusui anaknya (Pasal 81-83 Undang-undang No.13 Thn. 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Selain itu khusus untuk buruh perempuan juga diatur dalam (Pasal 76 Undang-undang No.13 Thn. 2003 Tentang Ketenagakerjaan).”

g) Hak Untuk Melaksanakan Ibadah.

“Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan

agamanya (Pasal. 80 Undang-undang No.13 Thn. 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

h) Hak Untuk Melakukan Mogok Kerja.

Tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan memberikan hak kepada pekerja, buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan mogok kerja yang sah, tertib, dan damai (Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

i) Hak Atas K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, perusahaan wajib menyediakan sarana dan prasarana K3 karena setiap pekerja berhak mendapat perlindungan selama bekerja. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama. Pasal 28D Konstitusi ke-45 melindungi hak atas perlakuan yang sama di tempat kerja bagi semua pekerja, termasuk pekerja perempuan, tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Setiap orang berhak untuk dipekerjakan, dibayar secara adil, dan diperlakukan dengan hormat di tempat kerja. Menyusul ratifikasi Konvensi ILO tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Pekerja Perempuan, lahirnya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 yang mengatur tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

j) Hak Atas Pesangon bila di PHK.

Pengusaha wajib memenuhi hak atas pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak yang seharusnya diberikan pada saat hubungan kerja berakhir karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja. Berdasarkan masa kerja, besarnya perhitungan kompensasi pesangon ditentukan.”⁶

b. Hak Pemberi Pekerja

a) Buat aturan dan kesepakatan untuk tempat kerja. Pengusaha membuat peraturan perusahaan secara mandiri, dan serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, atau perkumpulan pengusaha bekerjasama membuat perjanjian kerja. Materi dalam situasi ini meningkatkan kewajiban pekerja, membatasi hak mereka, dan memaksimalkan hak pengusaha/pengusaha sekaligus meminimalkan kewajiban mereka karena peraturan dibuat secara sepihak. Aturan dan perjanjian ini tetap mengacu pada undang-undang ketenagakerjaan yang relevan.

b) Pilihan untuk berhenti. Menurut Pasal 158, 163 sampai dengan 165, pengusaha berhak memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh.

⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Th. 2003 Pasal. 156

- c) Penutupan bisnis. Menurut Pasal 146 sd 149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perusahaan telah ditutup.
- d) Kemampuan untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi perusahaan. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur dengan peraturan perundang-undangan yang terkait (Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e) Kemampuan untuk mendelegasikan sebagian pekerjaan kepada usaha lain. Melalui perjanjian tertulis untuk jasa pekerja/buruh atau kontrak kerja, pelaku usaha dapat melimpahkan sebagian pengerjaan proyeknya kepada pelaku usaha lain.⁷

c. Kewajiban Pekerja

- a) Karyawan harus melakukan pekerjaan itu sendiri; dia tidak boleh diganti oleh pihak ketiga kecuali pemberi kerja memberikan kuasa.
- b) Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan wajib mematuhi pedoman dan arahan yang diberikan oleh pemberi kerja.
- c) Kebutuhan untuk membayar denda dan reparasi. Menurut prinsip hukum, seorang pekerja diwajibkan untuk membayar kompensasi atau denda jika mereka secara sadar atau lalai melakukan sesuatu yang merugikan perusahaan.⁸

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal . 64

⁸ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan Dan Relevansinya*, Edisi Baru, Kanisius, Yogyakarta, 1998, hal. 165-170.

d. Kewajiban Pemberi Kerja

a) Kewajiban memberi upah yang layak

Motivasi utama untuk bekerja bagi pekerja adalah gaji. Faktanya, bagi sebagian karyawan, mendapatkan bayaran adalah satu-satunya insentif untuk bekerja. Mayoritas pekerja bergantung pada gaji mereka untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga mereka.

Upah adalah hak karyawan yang diberi kompensasi dengan uang sebagai imbalan atas kerja dan layanan yang mereka berikan. Pembayaran upah, bersama dengan tunjangan bagi karyawan dan keluarganya, diatur oleh kontrak kerja, perjanjian lain, atau peraturan perundang-undangan.⁹

b) Kewajiban penetapan waktu yang manusiawi

Jam kerja adalah tujuh jam sehari, empat puluh jam seminggu, selama enam hari kerja, atau delapan jam sehari, empat puluh jam seminggu, selama lima hari kerja. Namun, beberapa sektor perusahaan atau karyawan—seperti sektor energi dan sumber daya alam—dikecualikan dari aturan jam kerja tersebut.¹⁰

c) Kewajiban memberikan keselamatan kerja

Istilah "perlindungan tenaga kerja" mengacu pada berbagai masalah, termasuk pemeliharaan semangat kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan, dan perlakuan yang konsisten dengan

⁹ Much Nurachmad, *Cara Penghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai Dan Perusahaan Perusahaan*, Visi Media, Jakarta, 2009, hal. 33

¹⁰ *Ibid.* hal. 35.

agama dan hak asasi manusia. Tujuan dari perlindungan tersebut adalah untuk meningkatkan produksi dan produktivitas nasional dengan memungkinkan pekerja melakukan tugas sehari-hari dengan aman. Pekerja perlu dilindungi dari berbagai masalah yang mungkin timbul baik secara internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi mereka dan mengganggu cara mereka melakukan pekerjaan mereka.¹¹

B. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Pekerjaan, gaji, dan pesanan adalah komponen hubungan kerja, yang merupakan hubungan hukum antara karyawan dan majikan. Hubungan hukum yang melibatkan sekurang-kurangnya dua subjek hukum dan suatu pekerjaan disebut hubungan kerja. Pengusaha/majikan dan karyawan/buruh adalah pihak-pihak hukum yang terlibat dalam hubungan kerja. Inti dari hubungan industrial adalah hubungan kerja.¹²

2. Syarat dan bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang pekerja dengan seorang majikan yang dibedakan dengan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang disepakati dan adanya hubungan yang diuraikan di atas (bahasa Belanda: *dierstverhanding*), yaitu hubungan yang didasarkan pada

¹¹ Suma'mur P.K, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Gramedia, Jakarta, 2009, hal. 4

¹² Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, PT. Grafindo Persada, Jakarta. hal. 5.

salah satu pihak. (majikan) berwenang mengeluarkan perintah yang harus dipatuhi pihak lain (pekerja).¹³

a. PKWT

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan antara lain :

- a) Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua;
- b) Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia;
- c) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
- d) Paling lama tiga tahun termasuk jika ada perpanjangan atau pembaharuan; Pembaharuan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian;
- e) Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap;
- f) Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan Upah dan syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT dilanggar : Terhadap huruf a sampai dengan huruf f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT;

¹³ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1977, hal. 63.

Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.” Syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu.¹⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tunduk pada persyaratan formal dan material yang sama dengan perjanjian kerja pada umumnya. Syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan 57 UU Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan syarat materiil diatur dalam Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60. Sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 58 Ayat 1, PKWT tidak diperkenankan memaksakan masa percobaan. Oleh karena itu, jika suatu PKWT menetapkan masa percobaan, maka masa percobaan tersebut menjadi sia-sia jika ada PKWT. PKWT menjadi PKWTT sebagai akibat hukum.

“Kondisi kerja PKWT tidak boleh kalah dengan yang digariskan dalam kebijakan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja dibuat dalam dua salinan, satu untuk pekerja/buruh dan satu lagi untuk pengusaha. Kemudian, ditambahkan salinan tambahan, ini waktu bagi organisasi yang membidangi bidang ketenagakerjaan di lingkungan Kabupaten/Kota, dengan tetap memperhatikan kewajiban pencatatan PKWT sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004. harus diselesaikan selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah perjanjian kerja ditandatangani Pengusaha

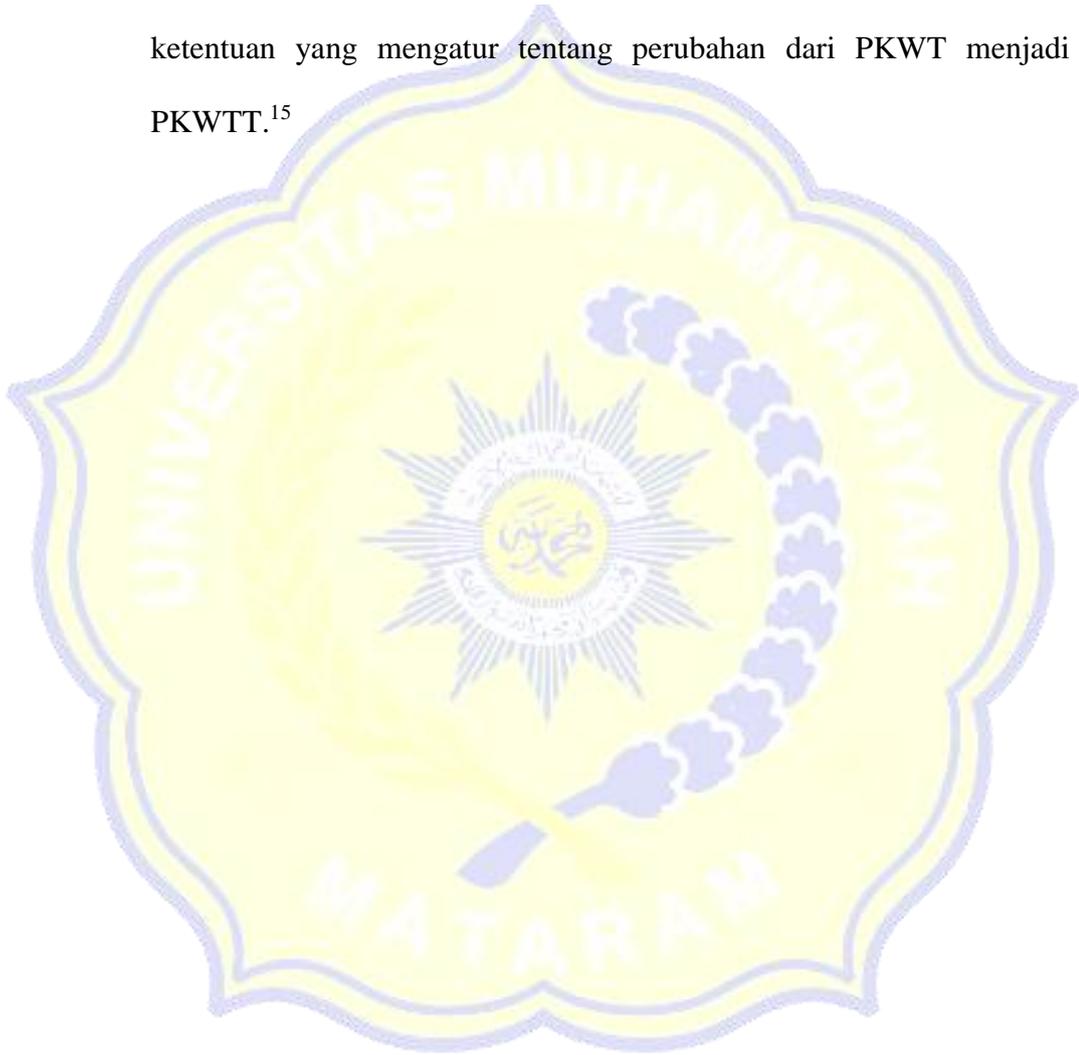
¹⁴ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, 2007, hal. 59

bertanggung jawab atas semua masalah dan/atau biaya yang berkaitan dengan pembuatan PKWT (Pasal 53 UU No. 13 Tahun 2003). untuk Periode Tertentu. Pilih satu paling lama tiga tahun tentang waktu PKWT yang diperbolehkan diperpanjang atau diperbaharui berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 59 Ayat 3. Dengan demikian, diharapkan hubungan kerja tetap berjalan setelah PKWT berakhir tanpa mengakhirinya. Tujuan pembaharuan adalah untuk mengadakan hubungan kerja baru setelah PKWT awal berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari. Menurut Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, jangka waktu PKWT hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama satu tahun. Perpanjangan PKWT hanya diperbolehkan satu kali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 Ayat 6 UU Nomor 13 Tahun 2003). Hubungan kerja berakhir secara sah pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam PKWT. Jika sudah selesai, jangka waktu PKWT secara keseluruhan hanya dapat diperpanjang atau diperbaharui paling lama tiga tahun; Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat dengan mengubah Perjanjian Kerja Waktu Tetap..

b. PKWTT

Adalah Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

Salah satu akibat tidak hati-hatinya penyusunan perjanjian kerja adalah peralihan dari PKWT ke PKWTT. Pasal 57 dan 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/VI/2004, memuat ketentuan yang mengatur tentang perubahan dari PKWT menjadi PKWTT.¹⁵



¹⁵ *Ibid.*, hal. 71.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dengan kata lain, penelitian hukum sosiologis ini disebut juga penelitian lapangan, mempelajari ketentuan-ketentuan hukum yang relevan serta apa yang sebenarnya terjadi di masyarakat. Ini dikenal sebagai hukum normatif empiris. Dengan kata lain penelitian yang dilakukan dalam keadaan dunia nyata atau dalam situasi dunia nyata yang ada dalam masyarakat dengan tujuan mempelajari dan menemukan fakta dan data yang diperlukan. Setelah data diperoleh, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi masalah, yang pada akhirnya mengarah pada pemecahan masalah.¹⁶

B. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

adalah strategi yang melibatkan melihat aturan dan undang-undang yang terkait dengan masalah hukum yang sedang ditangani, seperti UU Ketenagakerjaan.¹⁷

b. Pendekatan Sosiologis (*Sociological Approach*)

Hal ini dilakukan dengan melihat situasi aktual seputar masalah yang diteliti dari sudut pandang bagaimana hukum akan diterapkan.

¹⁶ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002, hal.15

¹⁷ Peter Mahmud, *Penelitian Hukum, Prenada, Media*, Jakarta, 2011, hal. 83

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum /Data

a. Bahan hukum

- 1) Dua sumber hukum utama yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah UU No. 11 Tahun 2020 yang membahas tentang penciptaan lapangan kerja, dan UU No. 13 Tahun 2003 yang membahas tentang undang-undang ketenagakerjaan.
- 2) Bahan hukum sekunder meliputi data yang dikumpulkan melalui penelitian lapangan (yaitu dengan mengumpulkan data, undang-undang, dan peraturan), penelitian kepustakaan (yaitu dengan mengumpulkan data), dan buku kerja ilmiah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

b. Sumber Data

- 1) Data primer adalah fakta yang ditemukan secara langsung di lokasi penelitian, yaitu Cv. Anggita di Kabupaten Lombok Timur. Sumber informasi utama ini disusun dengan menggunakan informasi dari dokumen-dokumen yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian dan percakapan dengan orang-orang yang memiliki pengetahuan tentang topik yang sedang dibahas.

2) Data sekunder

adalah informasi yang dikumpulkan baik melalui penyelidikan lapangan maupun penelitian kepustakaan, yaitu dengan menyusun

informasi tentang peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan, naskah ilmiah, dan pendapat ahli yang relevan.¹⁸

3) Data Tersier

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan Ensiklopedi adalah contoh bahan hukum yang menjelaskan atau memberi petunjuk tentang topik hukum primer dan sekunder.¹⁹

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum/Data

1. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Sejumlah besar data diperlukan untuk melakukan analisis ketika membahas komposisi proposal ini. Selain itu, prosedur pengumpulan data berikut digunakan untuk menentukan data yang diperlukan: Satu-satunya metode yang diperlukan untuk penelitian hukum normatif adalah tinjauan pustaka. Karena penelitian ini dilakukan atau hanya terfokus pada peraturan tertulis atau sumber hukum lainnya, maka sering disebut sebagai studi dokumen atau studi kepustakaan. Karena penelitian ini sangat bergantung pada bahan sekunder yang terdapat di perpustakaan, maka disebut juga dengan studi dokumen atau penelitian kepustakaan. Buku, buku harian, surat pribadi, dan surat-surat pemerintah adalah bagian dari data sekunder. Dokumentasi adalah metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data. Mencari informasi tentang berbagai topik dengan menggunakan strategi ini dimungkinkan melalui catatan, buku, surat kabar, majalah, dan pencarian media internet.

¹⁸ Marzuki, *Metodologi Riset*. Yogyakarta: PT. Hanindita Offset. 1983, hal. 56

¹⁹ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, Edisi Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2009, hal. 29.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a) Observasi langsung di lokasi penelitian, Cv. Anggita di Kabupaten Lombok Timur.
- b) Data pustaka adalah informasi yang dikumpulkan baik melalui penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan, yaitu dengan cara menyusun informasi mengenai undang-undang, peraturan, naskah ilmiah, dan pendapat profesional yang relevan.
- c) Wawancara, yang melibatkan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan permasalahan yang diangkat—dalam hal ini pihak-pihak yang terlibat dalam Cv. Kasus Anggita di Kabupaten Lombok Timur.
- d) Peneliti meneliti bahan tekstual yang meliputi buku, majalah, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja..

E. Analisis Bahan Hukum/Data

Peneliti menggunakan sistem analisis data kualitatif untuk membuat saran ini, yang kemudian disajikan secara deskriptif. analisis data kualitatif, atau informasi yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan narasumber. Bekerja dengan data, mengaturnya, mencari tren, dan melakukan analisis kualitatif adalah beberapa hal yang dilakukan. Cari tahu apa yang penting dan apa yang dipahami. Temukan apa yang dikatakan orang lain. Sebuah teknik yang dikenal sebagai analisis data kualitatif menggambarkan

dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan untuk memberikan gambaran yang luas dan menyeluruh tentang situasi saat ini.



F. Jadwal Penelitian

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

No	Uraian	Waktu								
		November			Desember			Januari		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
1.	Penetapan Judul dan Dospem									
2	Pembimbingan Proposal									
3	Pesertujuan Proposal									
4	Ujian Proposal									
5	Penelitian kepustakaan dan Lapangan									
6	Analisis data									
7	Penyusunan laporan penelitian									
8	Seminar Hasil Penelitian									
9	Uji plagiasi									
10	Naska skripsi									