

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila

manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.¹

Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin. Sendjun menjelaskan bahwa pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-undang dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan

¹ Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 1986), hal. 40.

serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.²

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Sehubungan dengan uraian di atas untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan, maka penelitian ini dibatasi pada Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Kegiatan Produksi di PT. Sumo Internusa Indonesia.

² Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hal. viii.

B. Permasalahan

Permasalahan yang diangkat untuk dibahas dalam tulisan ini adalah:

1. Bagaimana kedudukan perjanjian kerja sebagai dasar dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja?
2. Bagaimana bentuk dan tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja?
3. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui kedudukan perjanjian kerja sebagai dasar dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja
- b. Untuk mengetahui dan tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja
- c. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia

2. Manfaat

Setiap penelitian pasti mendatangkan manfaat sebagai tindak lanjut dari apa yang telah dirumuskan dalam tujuan penelitian. Penulis mengharapkan dengan adanya penelitian ini membawa manfaat positif bagi penulis atau pembaca secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini juga sangat berpengaruh bagi perkembangan individu atau objek dari

penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini merupakan hasil dari studi ilmiah yang dapat memberikan masukan pemikiran dan ilmu pengetahuan baru terhadap ilmu hukum pada umumnya dan ilmu Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.

b. Manfaat praktis

Sebagai suatu informasi dan referensi bagi individu atau instansi yang menjadi atau yang terkait dari objek yang diteliti.

D. Keaslian Penulisan

Berdasarkan pemeriksaan dan hasil-hasil penelitian yang ada, penelitian mengenai **“Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Kegiatan Produksi di PT. Sumo Internusa Indonesia”** belum pernah dibahas oleh mahasiswa lain di Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara dan skripsi ini asli disusun sendiri dan bukan plagiat atau diambil dari skripsi orang lain. Semua ini merupakan implikasi etis dari proses menemukan kebenaran ilmiah. Sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah. Apabila ternyata ada skripsi yang sama, maka penulis akan bertanggung jawab sepenuhnya.

E. Tinjauan Kepustakaan

1. Pengertian hukum ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau definisi mengenai hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya. Hal ini mengingat keluasan cakupan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) di masing-masing negara juga berlainan. Disamping itu, perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang berbeda pula. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) oleh beberapa ahli.

NEH van Esveld sebagaimana dikutip Iman Soepomo menegaskan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.³ Dengan definisi seperti ini berarti yang dimaksudkan dengan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak saja hukum yang bersangkutan dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di luar hubungan. Misalnya seorang dokter yang mengobati pasiennya, seorang pengacara yang membela kliennya, atau seorang pelukis yang menerima pesanan lukisan.

Sementara itu Molenaar menegaskan bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan

³ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, (Jakarta: Jambatan, 1972), hal. 2.

antara buruh dengan penguasa.⁴ Definisi ini lebih menunjukkan pada latar belakang lahirnya hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Sebab, pada mulanya selain mengenai perbudakan, baik orang yang bekerja maupun pemberi kerja bebas untuk menentukan syarat-syarat kerja, baik mengenai jam kerja, upah, jaminan sosial dan lainnya. Para pihak benar-benar bebas untuk membuat kesepakatan mengenai hal-hal tersebut. Kenyataannya orang yang bekerja (yang kemudian dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) disebut buruh/pekerja) sebagai orang yang hanya mempunyai tenaga berada dalam kedudukan yang lemah, sebagai akibat lemahnya ekonomi mereka. Dalam kedudukan yang demikian ini sulit diharapkan mereka akan mampu melakukan *bargaining power* menghadapi pemberi kerja (yang kemudian dalam hukum ketenagakerjaan disebut majikan/pengusaha). Oleh karena itu, hadirilah pihak ketiga, yakni penguasa (pemerintah) untuk melindungi orang yang bekerja. Hal-hal yang disebutkan inilah yang merupakan embrio hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Seberapa jauh campur tangan pihak penguasa inilah yang ikut menentukan keluasan batasan hukum perburuhan. Di Indonesia peraturan mengenai Upah Minimum Regional/Upah Minimum Kabupaten merupakan contoh campur tangan pemerintah dalam melindungi buruh. Soetiksno, salah seorang ahli hukum, memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut:

“Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut”.⁵

⁴ *Ibid.*, hal. 1.

⁵ Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, (tanpa penerbit), Jakarta, 1977, hal. 5

2. Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan

Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam. Ahli hukum berkebangsaan Belanda, J. van Kan, sebagaimana dikutip oleh Lalu Gusni, mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat.⁶ Pendapat lainnya menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat. Selain itu, menyebutkan 9 (sembilan) arti hukum yakni:⁷

- a. Ilmu pengetahuan, yakni pengetahuan yang secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran,
- b. Disiplin, yakni sebagai sistem ajaran tentang kenyataan atau gejala-gejala yang dihadapi,
- c. Norma, yakni pedoman atau patokan sikap tindak atau perikelakuan yang pantas atau diharapkan,
- d. Tata hukum, yakni struktur dan perangkat norma-norma yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis,

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hal. 13.

⁷ Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, (Bandung, Alumni, 1986), hal. 2-4.

- e. Petugas, yakni pribadi-pribadi yang merupakan kalangan yang berhubungan erat dengan penegakan hukum (*law enforcement officer*),
- f. Keputusan penguasa, yakni hasil-hasil proses diskripsi,
- g. Proses pemerintahan, yakni proses hubungan timbal balik antara unsur-unsur pokok dari sistem kenegaraan,
- h. Sikap tindak yang ajeg atau perikelakuan yang teratur, yakni perikelakuan yang diulang-ulang dengan cara yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian dan
- i. Jalinan nilai, yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa hukum itu mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tertentu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, tidak berarti hukum identik dengan norma, sebab norma merupakan pedoman manusia dalam bertingkah laku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa norma hukum merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku selain norma agama, kesopanan dan kesusilaan.

3. Perkembangan hukum tentang tenaga kerja

Dalam membicarakan perkembangan hukum tentang tenaga kerja (hukum perburuhan) khususnya di Indonesia, uraian mengenai pertumbuhan dan perkembangannya tidak semata-mata dari undang-undang dan peraturan lainnya mengenai perburuhan (tenaga kerja). Hukum perburuhan yang ada pada masa itu adalah hukum perburuhan asli Indonesia, yaitu hukum perburuhan adat dan

hukum perburuhan yang dibuat oleh Pemerintah Hindia Belanda. Hukum perburuhan adat sebagaimana hukum adat bidang-bidang lain, merupakan hukum tidak tertulis. Hukum perburuhan yang dibuat oleh Pemerintah Hindia Belanda sebagian besar merupakan hukum tertulis. Hukum perburuhan adat yang karena bentuknya tidak tertulis, maka perkembangannya sulit diuraikan dengan penandaan tahun atau bulan. Pada kenyataannya pada masa sebelum Pemerintah Hindia Belanda, sudah ada orang yang memiliki budak. Kenyataan ini memberikan indikator bahwa ada orang yang memberikan pekerjaan, memimpin pekerjaan, meminta pekerja dan ada orang yang melakukan pekerjaan. Meskipun secara hukum, budak bukan merupakan subyek hukum, melainkan obyek hukum, namun faktanya budak melakukan sesuatu (pekerjaan) sebagaimana layaknya subyek hukum. Budak mempunyai kewajiban melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah pemilik budak. Pemilik budak mempunyai hak untuk menerima pekerjaan, mengatur pekerjaan dan lain sebagainya. Akan tetapi pemilik budak ini sama sekali tidak ada kewajiban yang sesungguhnya, yang ada adalah “kewajiban moral” karena kebaikan hati saja, seperti memberi makan, memberi pakaian dan perumahan (tempat tinggal) kepada budak. Meskipun pemberian itu pada akhirnya juga untuk pemilik budak sendiri, karena tanpa pemberian tersebut budak tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan pemilik budak.

Peraturan perundang-undangan yang ada, dari jaman Hindia Belanda sampai era reformasi sekarang ini sebenarnya sudah menyiapkan perangkat

hukum yang mengatur mengenai kemungkinan menuju kehidupan ketenagakerjaan yang serasi dan seimbang, yaitu:⁸

a. Undang-undang pada zaman Hindia Belanda;

Pada abad ke 19 Pemerintah Hindia Belanda mulai ikut campur dalam mengatur masalah budak, meskipun dalam hal yang terbatas, misalnya:

- 1) Peraturan tentang pendaftaran budak (1819);
- 2) Peraturan tentang pajak atas pemilikan budak (1820);
- 3) Peraturan tentang larangan mengangkut budak yang masih anak-anak (1892), dan beberapa peraturan lainnya;
- 4) Pada tahun 1954, perbudakan dinyatakan dilarang;
- 5) *Regeringsreglement* Pasal 115 sampai dengan Pasal 117 yang kemudian menjadi Pasal 169 sampai dengan Pasal 171 *Indische Staatsregeling* dengan tegas menetapkan bahwa paling lambat 1 Januari 1860 perbudakan di seluruh Indonesia (Hindia Belanda) harus dihapuskan.
- 6) Selama dalam proses penghapusan perbudakan tersebut, oleh Pemerintah Hindia Belanda juga dikeluarkan beberapa peraturan mengenai perburuhan, baik peraturan yang khusus mengatur tentang masalah perburuhan maupun peraturan bidang lain, tetapi di dalamnya terdapat peraturan tentang perburuhan, misalnya *Koeli ordonanties*.
- 7) *Burgerlijk Wetboek* (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) dan *Wetboek van Koophandel* (Kitab Undang-undang Hukum Dagang),

⁸ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Persada, 1999), hal. 19.

yang mulai berlaku pada tanggal 1 Mei 1848 (*Staatblad* 1847 nomor 13) dan dengan *Staatblad* 1879 nomor 256 yang mulai berlaku 21 Agustus 1879, Pasal 1601 sampai dengan 1603 (lama) *Burgerlijk Wetboek* diberlakukan terhadap golongan bukan Eropa;

Pada awal abad ke 20 dikeluarkan peraturan-peraturan yang pada dasarnya mencontoh peraturan-peraturan yang berlaku di negeri Belanda, misalnya :

- 1) *Veiligheids Reglement*
- 2) *Reglement Stoomketels*;
- 3) *Mijnwetgeving*;
- 4) Peraturan tentang pembatasan kerja anak-anak dan wanita di waktu malam (*Staatblad* 1925 nomor 647);
- 5) Peraturan tentang ganti kerugian bagi buruh yang mendapat kecelakaan (*Ongevallen Regeling* tahun 1939);
- 6) Peraturan tentang ganti kerugian bagi pelaut yang mendapat kecelakaan (*Schepen Ongevallenregelin* tahun 1940);
- 7) Peraturan yang membatasi tenaga kerja asing (*Crisis Ordonantie Vreemdelingenarbeid Staatsblad* tahun 1935 nomor 426 juncto *Staatsblad* tahun 1940 nomor 573);
- 8) Peraturan mengenai pengawasan khusus terhadap hubungan- hubungan hukum antara majikan dengan buruh (hubungan kerja), yaitu *Bijzondertoezicht op de rechtsverhouding tussen wergevers en aebeiders*, *Staatsblad* tahun 1940 nomor 569, yang berlaku surut mulai 10 Mei 1940.

9) Undang-undang Gangguan Tahun 1927.

b. Undang-undang Dasar 1945, yaitu:

Pasal 27 ayat (2), yang berbunyi: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 33:

1) Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan.

2) Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.

3) Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

c. Undang-undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan;

d. Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

e. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

f. Undang-undang No. 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

g. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

h. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

i. Konvensi I.L.O No. 120 Mengenai Higene Dalam Perniagaan dan Kantor-kantor;

- j. Peraturan perundang-undangan lainnya yang meratifikasi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (*Internasional Labour Organization*).

F. Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian dimulai ketika seseorang berusaha untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara sistematis dengan metode dan teknik tertentu yang bersifat ilmiah, artinya bahwa metode atau teknik yang digunakan tersebut bertujuan untuk satu atau beberapa gejala dengan jalan menganalisisnya dan dengan mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas masalah-masalah yang ditimbulkan faktor tersebut.⁹

1. Jenis penelitian

Metode yang digunakan adalah metode penelitian normatif yang merupakan prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya.¹⁰ Logika keilmuan yang juga dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri.

Dengan demikian penelitian ini meliputi penelitian terhadap sumber-sumber hukum, peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, dokumen-dokumen terkait dan beberapa buku tentang Perlindungan Hukum terhadap

⁹ Khudzaifah Dimiyati & Kelik Wardiono, *Metode Penelitian Hukum*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004), hal 1.

¹⁰ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: UMM Press, 2007), hal. 57.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Kegiatan Produksi di PT. Sumo Internusa Indonesia.

2. Sumber data

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah dokumen peraturan yang mengikat dan ditetapkan oleh pihak yang berwenang.¹¹ Dalam penelitian ini bahan hukum primer diperoleh melalui Undang-undang Dasar 1945 Pasca amandemen, khususnya pasal 27 yang mengatur tentang hak setiap warga Negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan peraturan perundang-undangan lain yang terkait.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu semua dokumen yang merupakan informasi, atau kajian yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu seminar-seminar, jurnal-jurnal hukum, majalah-majalah, koran-koran, karya tulis ilmiah, dan beberapa sumber dari internet.

¹¹ Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta: Liberty, 1988), hal. 19.

3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang disebut dengan data sekunder. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain berasal dari buku-buku baik koleksi pribadi maupun dari perpustakaan, artikel-artikel baik yang diambil dari media cetak maupun media elektronik, dokumen-dokumen pemerintah, termasuk peraturan perundang-undangan.

4. Teknik analisa data

Data sekunder yang telah disusun secara sistematis kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deduktif dan induktif. Metode deduktif dilakukan dengan membaca, menafsirkan dan membandingkan, sedangkan metode induktif dilakukan dengan menerjemahkan berbagai sumber yang berhubungan dengan topik skripsi ini, sehingga diperoleh kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Bab ini merupakan bab pendahuluan yang isinya antara lain memuat Latar Belakang, Pokok Permasalahan, Tujuan dan Manfaat Penulisan, Tinjauan Kepustakaan, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Bab ini akan membahas perjanjian kerja sebagai landasan perlindungan tenaga kerja, yang memuat tentang pengertian dan unsur-unsur dalam perjanjian kerja, jenis-jenis perjanjian kerja, pihak-pihak dalam perjanjian kerja, dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja.

BAB III: Bab ini akan membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, yang mengulas tentang pengertian perlindungan hukum, tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, dan bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

BAB IV: Bab ini akan dibahas tentang perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di pt. sumo internusa Indonesia, yang membahas dan menganalisa gambaran umum PT. Sumo Internusa Indonesia, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia.

BAB V: Bab ini merupakan bab terakhir, yaitu sebagai bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran mengenai permasalahan yang dibahas.