

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja yang merupakan sebuah peristiwa hukum sehingga hubungan kerja mengakibatkan akibat hukum yaitu hak dan kewajiban untuk para pihaknya, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh.¹ Hubungan antara hak dan kewajiban selalu berdampingan dan secara timbal balik yaitu kewajiban dari pengusaha merupakan hak dari para buruh atau pekerja sedangkan kewajiban dari para buruh yakni hak dari pengusaha.

Hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja dan dengan perjanjian kerja tersebut sebenarnya terdapat hak pengusaha dan hak dari pekerja untuk memulai maupun mengakhiri hubungan kerja tersebut. Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja berada dimana kedudukan pekerja selalu lebih rendah dari pengusaha. Hubungan kerja pada saat ini dapat dikatakan fleksibel yakni karena tidak ada jaminan bahwa seorang pekerja akan bekerja selamanya atau secara terus menerus serta menyangkut dengan waktu dari melakukan pekerjaan yang tidak terikat dengan jam kerja yang semestinya.²

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa, guna memenuhi kebutuhannya sendiri, orang lain maupun masyarakat. Wijayanto dan Ode mengemukakan bahwa masih rendahnya peningkatan pasar kerja dibanding jumlah tenaga kerja yang terus meningkat setiap

¹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2014), 42.

² Lis Julianti, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia", *Jurnal Advokasi*, Vol. 5 No.1 (Maret, 2015); 15.

tahunnya. Masih belum terjalinnya hubungan industrial antara pemerintah, pekerja maupun dengan pengusaha yang terjalin dengan baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan rendahnya daya saing tenaga kerja. Pelaksanaan perlindungan dan pengawasan terhadap tenaga kerja di Indonesia masih sangat rendah, terbukti dengan banyaknya pelanggaran dalam hubungan kerja, jam kerja yang tidak teratur, kerja lembur dengan waktu yang berlebihan dan pemberian upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkadang melebihi waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.³

Menurut Mo Wang, Yujie Zhan dkk, dalam *Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation* bahwa sebuah stres kerja, beban kerja yang tinggi, gaji rendah serta hubungan yang tidak sehat dengan atasan maupun rekan kerja, dapat mengakibatkan seseorang dalam pekerjaannya tidak memuaskan.⁴ Dalam hal ini sangat penting peran perlindungan terhadap tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan maupun pemerintah karena seorang pekerja wajib memiliki perlindungan atas dirinya sendiri meliputi pemberian gaji/upah, jaminan kesehatan yang layak serta sistem pengupahan yang sudah diberlakukan sesuai dengan peraturan pemerintah agar menunjang produktivitas dari pekerja tersebut.

Selama masa hubungan kerja berlangsung perlu mendapatkan perhatian karena pada saat itu merupakan substansi dari hukum ketenagakerjaan. Maka perlu adanya campur tangan dari pemerintah yang mengatur selama berlangsungnya hubungan kerja. Setelah masa hubungan kerja berakhir perlu juga adanya perhatian sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan keadilan. Permasalahan yang ada seperti sakit dalam kurun waktu

³ Hendra Wijayanto dan Samsul Ode, "Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Penganguran di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol. 10 No. 1 (2019); 2-4.

⁴ Mo Wang, Yujie Zhan, et.al. "Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93 No. 4 (2008); 820.

yang lama, tunjangan dalam hari tua, pensiun, tunjangan kematian dan sebagainya tidak boleh diabaikan begitu saja.⁵

Dalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan hubungan kerja itu terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Perjanjian kerja tersebut dibuat secara tulisan dan lisan. Kanyaka Prajnaparamita mengemukakan bahwa hubungan kerja yaitu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja, hubungan kerja tersebut dapat dikatakan suatu hal yang abstrak, sedangkan dalam perjanjian kerja yaitu sesuatu hal yang konkret dan nyata. Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja), yaitu tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap dalam bertindak maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Begitu juga apabila perjanjian kerja tidak memuat syarat sahnya (Perjanjian kerja), yaitu objek (pekerjaannya) tidak jelas dan tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum.⁶

Ahmad Soleh mengemukakan bahwa Ketidaksesuaian antara perusahaan dengan tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan serta pekerjaan yang sesuai dengan keahlian juga merupakan permasalahan dalam menciptakan pengangguran di Indonesia. Konsep keterkaitan dan kesepadanan antara skill yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan kerja yang dibutuhkan maksudnya ialah adanya kesulitan antara perusahaan dengan tenaga kerja dalam memperoleh pekerjaan yang berkaitan dan yang sesuai dengan keahlian serta dan kebutuhan antara perusahaan dengan tenaga kerja yang ada.⁷

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung :PT Citra Aditya Bakti, 2014), 13-15.

⁶ Kanyaka Prajnaparamita "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Administrative Law & Governance Journa*, Vol. 2 No. 1 (Maret, 2019); 38.

⁷ Ahmad Soleh "Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Cano Economos*, Vol.6 No.2 (Juli 2017); 89.

Ketentuan pasal 5 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan 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. Sedangkan dalam pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama warna kulit dan aliran politik.⁸

Menurut Enggita Agustina bahwa perusahaan berfungsi memberikan perlindungan bagi setiap pekerja atau buruh yang bekerja di dalamnya.⁹ Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti memilih PT. Arteria Daya Mulia sebagai tempat penelitian untuk menemukan fenomena-fenomena yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dengan semestinya dan juga untuk mengetahui apakah perusahaan telah memberikan perlindungan yang sesuai dengan Undang-Undang kepada para tenaga kerjanya, serta perusahaan harusnya memiliki sistem Perlindungan Tenaga Kerja yang berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun perundang-undangan yang berlaku pada saat ini sesuai dengan judul penelitian yang akan dilakukan untuk menemukan fenomena-fenomena yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dengan semestinya.

Muhammad Wildan mengemukakan bahwa dalam pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

⁸ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 101.

⁹ Enggita Agustina. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003" *Skripsi* (Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015).

Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan kepada setiap tenaga kerja bahwa berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.¹⁰ Dalam hal memperoleh pekerjaan setiap tenaga kerja berhak atas kebebasan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa adanya diskriminasi jenis kelamin, suku maupun agama, asalkan sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Menurut Pamungkas Satya Putra bahwa tujuan dari perlindungan kerja yaitu agar menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹¹ Perlindungan tenaga kerja akan selalu berdampingan dengan kebijakan dan keberlangsungan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, berdasarkan beberapa pendapat dari penelitian-penelitian terdahulu peneliti akan melakukan penelitian di PT. Arteria Daya Mulia.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berperan mengatur lebih lanjut mengenai arah kebijakan pemerintah dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan adalah dengan mengikutsertakan unsur dunia pengusaha dan masyarakat melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang pelaksanaannya dilakukan secara terpadu serta terkoordinasi.¹² Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berperan mengatur semua sistem ketenagakerjaan yang ada di Indonesia dan menjadi panduan bagi para pekerja dan tenaga kerja dalam menjalankan kewajibannya.

¹⁰ Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol.12 No.4 (Desember, 2017); 836.

¹¹ Pamungkas Satya Putra, "Aksesibilitas Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Karawang", *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 23 No. 2 (Juni, 2019); 211.

¹² Ujang Chandra S, "Karakteristik Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol 23. No. 1 (Februari, 2015); 8.

Berdasarkan Skripsi Lina Sasmiati bahwa hak-hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut jika terjadi pemutusan kerja maka karyawan tersebut hanya memperoleh uang pesangon 1 (satu) kali serta uang penggantian hak yang sesuai dengan perundang-undangan. Namun PT. Jogja Tugu Trans sampai sekarang belum juga memenuhi kewajiban tersebut untuk membayarkannya.¹³ Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah membahas tentang Perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya, peneliti akan melakukan penelitian di PT. Arteria Daya Mulia dan akan membahas mengenai perlindungan yang menjadi hak tenaga kerja secara keseluruhan, tidak hanya terbatas mengenai perlindungan hukumnya saja akan tetapi semua perlindungan yang menjadi hak yang sepatutnya diperoleh tenaga kerja seperti perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan maupun perlindungan terhadap tenaga kerja anak serta meliputi obyek perlindungan dalam tenaga kerja itu sendiri seperti perlindungan kesehatan maupun perlindungan sosialnya.

PT. Arteria Daya Mulia berada di Jalan Dukuh Duwur No. 46 Kota Cirebon, Jawa Barat. PT. Arteria Daya Mulia atau yang sering juga disebut sebagai PT. ARIDA merupakan perusahaan yang kegiatan produksi utamanya adalah penghasil jaring, tambang maupun benang. Sebagai perusahaan yang produksi utamanya adalah jaring ikan yang hasil produksinya guna pemenuhan dalam negeri maupun luar negeri dalam skala besar, tentunya memiliki jumlah karyawan yang banyak.

Pelaksanaan perundang-undangan yang tumpang tindih di PT. Arteria Daya Mulia yang peraturan perusahaannya masih menggunakan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sedangkan pengupahannya menggunakan Undang-undang terbaru tentang Cipta

¹³ Lina Sasmiati, "Perlindungan Hukum terhadap Karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans", *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014).

kerja, pelaku dalam pelaksanaan Undang-undang yaitu para pihak dalam hukum ketenagakerjaan yaitu tenaga kerja itu sendiri dan pihak perusahaan selaku pemberi kerja. pemberlakuan Undang-undang mengikat seluruh tatanan masyarakat Indonesia khususnya undang-undang tentang ketenagakerjaan berlaku dan wajib ditaati oleh seluruh perusahaan dan tenaga kerja di Indonesia. Sedangkan peraturan perusahaan berlaku bagi masing-masing perusahaan dan berlaku hanya bagi para pihak di dalam perusahaan itu sendiri.

Tenaga kerja kontrak di PT. Arteria Daya Mulia hanya terjamin selama kurun waktu 6 bulan satu kali kontrak dan melakukan kontrak di masa 6 bulan berikutnya, apabila kontraknya habis tenaga kerja bisa mengajukan perpanjangan masa kerja lagi akan tetapi bisa mengalami persetujuan maupun penolakan dari pihak perusahaan yaitu PT. Arteria Daya Mulia sedangkan tenaga kerja tetap baru pensiun ketika memasuki usia 50 tahun dan apabila ingin tetap bekerja di PT. Arteria Daya Mulia maka statusnya dapat berubah menjadi tenaga kerja kontrak. Terdapat tiga pengelompokan tenaga kerja di PT. Arteria Daya Mulia yaitu, Tenaga Kerja Tetap. Tenaga kerja kontrak, tenaga kerja borong baik borong dalam dan borong luar, ketiga pengelompokan tenaga kerja ini mendapatkan perlindungan sosial yang berbeda, khususnya terletak pada tenaga kerja borong hanya mendapatkan perlindungan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan berupa Jaminan Kematian dan Jaminan Kecelakaan Kerja saja dan tenaga kerja borong luar hanya memperoleh perlindungan upah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan data diatas penulis mencoba menggali mengenai Pelaksanaan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja yang ada di PT. Arteria Daya Mulia. Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia” (Studi Kasus PT. Arteria Daya Mulia).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, peneliti menetapkan identifikasi masalah, batasan masalah dan pertanyaan penelitian yang akan diteliti. Identifikasi masalah akan membahas mengenai wilayah kajian, pendekatan penelitian dan jenis masalah. Batasan masalah akan membahas mengenai suatu pembatasan supaya penelitian tidak meluas dari topik bahasan utama. Pertanyaan penelitian menggambarkan mengenai topik yang akan diteliti. Identifikasi masalah, batasan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan peneliti sebagai berikut.

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian Penelitian

Wilayah kajian penelitian pada skripsi ini tergolong dalam wilayah kajian Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial, dengan Topik Kajian Perlindungan dan Pengadaan Tenaga Kerja di Indonesia. Penelitian ini mengkaji tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia.

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian yaitu sebuah kegiatan yang objektif mengenai usaha menemukan serta mengembangkan, maupun menguji ilmu pengetahuan berdasarkan prinsip, teori-teori yang disusun dengan sistematis melewati proses yang intensif dalam pengembangan generalisasi.¹⁴

Penelitian dengan metode penelitian kualitatif merupakan suatu strategi yang menekankan pencarian

¹⁴ Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo : CV.Nata Karya, 2019), 3

makna, konsep, pengertian, karakteristik, gejala maupun deskripsi mengenai suatu fenomena, yang bersifat alami serta holistik, yang mengutamakan kualitas menggunakan beberapa cara yang disajikan dengan cara naratif.¹⁵ Dalam penelitian ini penulis akan menafsirkan “Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia (Studi Kasus PT. Arteria Daya Mulia)” dengan secara langsung kepada para Karyawan tersebut dengan cara melakukan observasi perilaku para partisipan dan terlibat langsung dalam aktivitas-aktivitas mereka. Sehingga penulis akan mendapatkan informasi yang lengkap mengenai isu yang akan diteliti.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini akan membahas tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia (Studi Kasus PT. Arteria Daya Mulia).

2. Pembatasan masalah

Penulis membatasi masalah dalam penelitian ini untuk menghindari meluasnya masalah yang akan dibahas dan memberikan kemudahan dalam proses penelitian. Oleh karena itu, pembatasan masalah pada penelitian ini hanya pada Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia (Studi Kasus PT. Arteria Daya Mulia).

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian skripsi ini yaitu:

¹⁵ Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo: CV.Nata Karya, 2019), 4

1. Bagaimana Pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja di PT. Arteria Daya Mulia?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan jaminan sosial terhadap tenaga kerja di PT. Arteria Daya Mulia?
3. Bagaimana pelaksanaan perlindungan pengupahan terhadap tenaga kerja di PT. Arteria Daya Mulia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja di PT. Arteria Daya Mulia.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan jaminan sosial terhadap tenaga kerja di PT. Arteria Daya Mulia.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan pengupahan terhadap tenaga di PT. Arteria Daya Mulia.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan adanya kesesuaian antara teori dengan fakta di lapangan mengenai Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia (Studi Kasus PT. Arteria Daya Mulia).

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai Pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan

Tenaga Kerja di Indonesia (Studi Kasus PT. Arteria Daya Mulia).

3. Kegunaan Akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon. Khususnya program Muamalah/Hukum Ekonomi Syariah (HES) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam sebagai sumbangan pemikiran dan mengembangkan kajian di bidang Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial.

E. Kerangka Berpikir

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶

Menurut Asri Wijayanti dalam bukunya yang berjudul Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi bahwa perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan yaitu:

1. Bidang pengerahan atau penempatan tenaga kerja.
2. Bidang hubungan kerja.
3. Bidang kesehatan kerja
4. Bidang keamanan kerja.
5. Bidang jaminan sosial buruh.¹⁷

Bidang pengerahan atau penempatan tenaga kerja, maksudnya yaitu perlindungan hukum yang dibutuhkan pekerja pada saat sebelum terjalinnya hubungan kerja atau dapat disebut masa pra penempatan, Bidang hubungan kerja dapat dikatakan hubungan antara pekerja dengan perusahaan yang diikat dengan suatu perjanjian kerja, Bidang kesehatan kerja merupakan kewajiban para

¹⁶ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 2.

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika), 11.

pekerja untuk mendapatkan jaminan atas kesehatannya, serta memperoleh lingkungan kerja yang dapat menjamin kesehatannya, Bidang keamanan kerja yaitu para pekerja mendapatkan peralatan yang aman pada saat sedang bekerja, sedangkan bidang jaminan sosial buruh yaitu berupa jaminan yang didapatkan oleh buruh atas program yang telah dibuat oleh pemerintah untuk kesejahteraan para buruh.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan aspek hukum perdata, aspek hukum tata usaha negara dan aspek hukum pidana. Dalam hubungan kerja pengusaha dengan pekerja menyangkut kepentingan hukum perdata seperti, hukum kontrak, lalu apabila terjadi perselisihan, permasalahan maupun perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja maka peran maupun kebijakan pemerintah sangat diperlukan karena sudah menyangkut kepentingan umum misalnya terkait upah, jaminan sosial dll, sehingga di dalamnya terdapat hukum tata usaha negara serta hukum pidana. Hal ini juga sangat bergantung pada bidang yang terkait, contohnya:

1. Apabila terkait dengan perjanjian kerja termasuk didalamnya hak-hak serta kewajiban yang telah disepakati bersama oleh para pihak, maka hal tersebut termasuk dalam hukum perdata.
2. Terkait perizinan dalam bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja, pendaftaran serikat pekerja atau serikat buruh, hal tersebut termasuk dalam aspek hukum tata usaha negara.
3. Apabila menyangkut Undang-undang Ketenagakerjaan, termasuk dalam aspek hukum pidana.¹⁸

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu kegiatan yang mengawasi serta menegakkan pelaksanaan

¹⁸ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 7.

peraturan perundang-undangan di dalam bidang ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang berwenang yang memiliki kompetensi independen untuk menjamin pelaksanaan dalam peraturan perundang-undangan.¹⁹

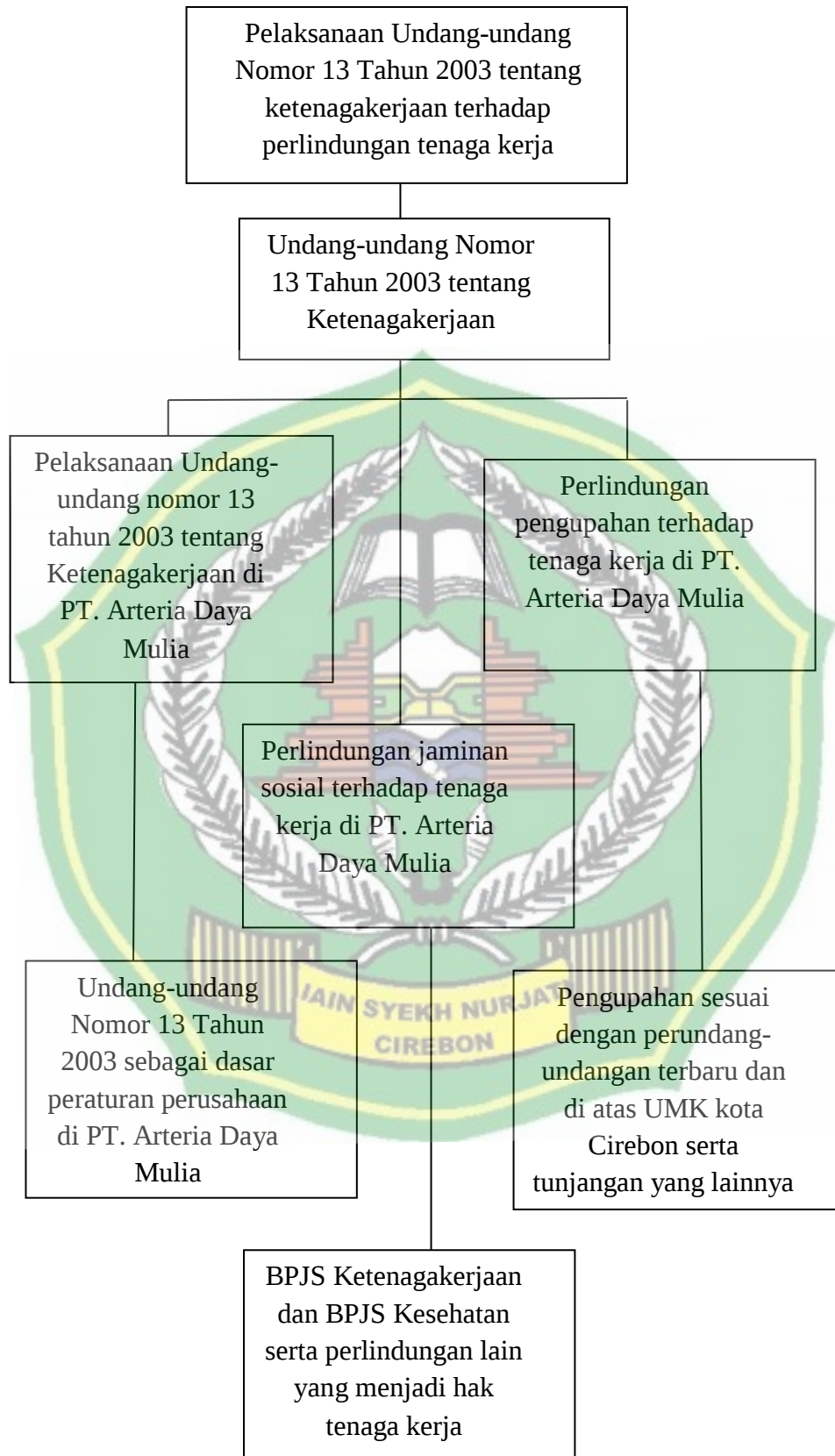
Jenis perlindungan Tenaga Kerja secara umum terbagi menjadi 3 yaitu, 1. Perlindungan Ekonomis maksudnya ialah perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja yang tidak mampu bekerja di luar kehendaknya, 2. Perlindungan Sosial maksudnya ialah perlindungan terhadap tenaga kerja terhadap jaminan kesehatan kerja serta kebebasan berserikat dan perlindungan hak dalam berorganisasi, 3. Perlindungan teknis maksudnya ialah perlindungan tenaga kerja dalam keamanan serta keselamatan kerja.²⁰

Salah satu bentuk dari perlindungan kerja yaitu perlindungan norma kerja. Perlindungan norma kerja diberikan kepada tenaga kerja terhadap diri mereka dalam bekerja yang layak berdasarkan kemanusiaan. Perlindungan ini sebagai bentuk pengakuan hak-hak pekerja sebagai manusia yang manusiawi serta bekerja sesuai dengan kemampuan fisiknya.²¹ Tenaga kerja sebagai manusia tentu memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjalankan pekerjaannya, tidak bisa satu hari penuh melakukan pekerjaan. Mengenai Upah, hari libur serta jam kerja yang sesuai sepenuhnya menjadi hak dari para pekerja, disinilah peran perusahaan dalam memberikan kewajibannya kepada para pekerja sangat penting demi produktivitas pekerja itu sendiri.

¹⁹ Kanyaka Prajnaparamita, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 No. 1 (Maret 2019); 42.

²⁰ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 102-103.

²¹ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008), 31.

Tabel 1.1 : Kerangka Teori Penelitian

F. Literature Review

Setelah Penulis melakukan berbagai penelusuran dan pencarian terkait Judul Penelitian ini, maka penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu:

1. Indriana Nodwita Sari (2017)

Skripsi yang ditulis oleh Indriana Nodwita Sari yang berjudul “Pelindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS (Studi Kasus Pada Hotel Mercure Resort Sanur)”. Penelitian pada skripsi ini menggambarkan tentang bagaimana perlindungan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja akan tetapi tidak memiliki BPJS. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis Kualitatif atau analisis deskriptif dengan data primer maupun data sekunder yang diolah dan dianalisis dengan cara menyusun data dengan sistematis. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara yang dilakukan kepada narasumber yang bekerja di Hotel Mercure Resort Sanur. Hasil dari penelitian adalah bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS oleh Hotel Mercure Resort Sanur adalah dengan upaya perlindungan secara preventif dengan menyediakan klinik yang dapat dipergunakan untuk berobat, apabila terjadi kecelakaan kerja dan upaya perlindungan represif dengan memberikan tunjangan dengan biaya maksimum Rp. 300.000, untuk pengobatan di luar klinik yang disediakan dari pihak hotel serta tidak adanya pemotongan jam kerja bagi pekerja yang izin berobat pada waktu jam kerja. Kelemahannya yaitu pada pekerja lepas dengan kurun waktu kerja hanya 3 bulan yang belum tentu masa bekerjanya akan di perpanjang mengingat sudah banyaknya pekerja tetap.²²

²² Indiana Nodwita Sari “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja yang Tidak Terdaftar Dalam Program BPJS (Studi Kasus

Persamaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah pada Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. Sedangkan perbedaannya terletak pada pembahasan yang lebih luas tidak hanya membahas tentang Kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja yang tidak memiliki BPJS tetapi kepada semua sektor yang berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja dan pengupahan tenaga kerja, serta letak wilayah penelitian yang berbeda.

2. Kanyaka Prajnaparamita (2019)

Dalam jurnal yang ditulis oleh Kanyaka Prajnaparamita yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” bahwa Jenis pembatasan kerja yang paling umum yaitu larangan kerja pada malam hari dan batas waktu lembur. Larangan kerja malam membatasi pada waktu siang hari ketika pekerja perempuan bekerja dengan jam kerja yang seperti biasa serta batas waktu lembur membatasi jam kerja para pekerja dalam waktu sehari.²³ Dalam jurnal ini hanya memfokuskan pada perlindungan terhadap perempuan saja, akan tetapi sama menggunakan dasar hukum Undang-undang Nomor 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga perbedaannya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu lebih memfokuskan kepada seluruh objek perlindungan terhadap Tenaga Kerja seperti Perlindungan Upah, Perlindungan kepada Pekerja Dibawah umur, maupun sistem jaminan sosial serta kesehatan yang diterima oleh buruh.

3. Kanyaka Prajnaparamita (2018)

Berdasarkan Jurnal yang ditulis oleh Kanyaka Prajnaparamita yang berjudul “Perlindungan Tenaga Kerja Anak” bahwa dalam

pada Hotel Mercure Resort Sanur”, *Skripsi*(Denpasar:Universitas Udayana Denpasar, 2017).

²³ Kanyaka Prajnaparamita, “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Administrative Law & Governance Journal*.Vol. 2 No. 1 (Maret, 2019); 41.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai buruh atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 juga menjelaskan bahwa anak merupakan setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Pekerja anak yaitu anak-anak yang berusia 2 sampai 14 tahun yang bekerja dibidang pekerjaan yang menyita waktunya sebagai anak-anak sehingga tidak dapat bersekolah seperti anak-anak pada umumnya.²⁴

4. Muhammad Wildan (2017)

Berdasarkan jurnal yang ditulis oleh Muhammad Wildan yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” bahwa Perlindungan Upah diatur dalam Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah adalah kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Kebijakan mengenai pengupahan terdapat dalam pasal 88 ayat 2 sedangkan dalam pasal 88 ayat 3 menjelaskan mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada tenaga kerja.²⁵

5. Lis Julianti (2015)

Berdasarkan jurnal yang ditulis oleh Lis Julianti yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia” bahwa perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* sangat bergantung pada penerapan ketentuan-ketentuan yang berlaku

²⁴ Kanyaka Prajnaparamita, “Perlindungan Tenaga Kerja Anak”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 1 No. 1 (2018); 116.

²⁵ Muhammad Wildan, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol.12 No.4 (Desember, 2017); 838.

secara konsisten serta berkelanjutan dan fungsi pengawasan dari setiap ketenagakerjaan di kabupaten/kota maupun di provinsi.²⁶

Berdasarkan beberapa penelitian yang terdahulu yang telah dijelaskan diatas bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis terkait Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia pada PT. Arteria Daya Mulia merupakan murni diteliti oleh peneliti.

G. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan Kualitatif. Objek penelitian kualitatif ialah semua bidang atau aspek dalam kehidupan manusia. Objek itu diungkapkan sebagaimana semestinya atau dalam keadaan yang wajar (*natural setting*).²⁷

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data deskriptif mengandaikan bahwa data tersebut berupa teks. Peneliti akan melakukan observasi langsung terkait perilaku partisipan sehingga penelitian kualitatif dalam penelitian ini didalamnya mengkaji tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia.

2. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif yang penelitiannya dilakukan pada kondisi natural yang alamiah (*natural setting*). Alasannya karena peneliti ingin mengkaji langsung mengenai bagaimana Pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan terhadap Perlindungan Tenga Kerja di Indonesia.

²⁶ Lis Julianti, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia", *Jurnal Advokasi*, Vol. 5 No.1 (Maret, 2015); 28.

²⁷ Warul Walidin, *Metodologi Penelitian & Grounded Theory*, (Aceh: FTK Ar-Raniry Press, 2015), 52.

Pada penelitian ini penulis juga menggunakan Penelitian Studi Kasus (*case study*) yaitu suatu proses yang bertujuan untuk memahami, menjelaskan, menelaah maupun menguji secara komperhensif dan rinci tentang suatu latar belakang alamiah, tempat penyimpanan dokumen maupun suatu peristiwa tertentu.²⁸

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif studi pustaka (*Literature Riview*). Melakukan pengolahan data maupun pengutipan referensi untuk ditampilkan sebagai temuan penelitian, diabstraksikan agar mendapatkan informasi yang utuh, dan diinterpretasikan sehingga menghasilkan pengetahuan untuk mengambil kesimpulan. Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kualitatif studi lapangan (*field study*). Tahapan penelitian dilaksanakan dengan menghimpun sumber kepustakaan, baik primer maupun sekunder. Dalam penelitian lapangan dilakukan pengamatan, dokumentasi, serta wawancara.²⁹ Dalam hal ini peneliti akan langsung mengamati di PT. Arteria Daya Mulia.

3. Sumber Data

Sumber data merupakan data yang didapat maupun sesuatu yang mengandung informasi mengenai data diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung melalui teknik pengumpulan data yang berupa wawancara, observasi dokumentasi. Dalam hal ini data primer yang didapatkan peneliti bersumber dari para karyawan PT. Arteria Daya Mulia.

b. Data Sekunder

²⁸ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Badung: NILACAKRA, 2018), 35.

²⁹ Wahyudin Dharma Laksana, "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka Lapangan", <http://diglibi.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode%20penelitian%20Kualitatif.pdf> diakses pada 6 April 2021 pukul 12.34 WIB.

Data sekunder yaitu data yang berasal dari literatur kepustakaan, data-data yang berhubungan dengan penelitian serta jurnal. Dengan itu penulis memperoleh dari literatur seperti jurnal, skripsi, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian maupun internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang tepat serta bisa dipertanggungjawabkan, maka data yang diperoleh dapat melalui:

a. Wawancara

Wawancara yaitu sebuah percakapan antara dua orang atau lebih yang pertanyaan akan disampaikan oleh pewawancara.³⁰ Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab yang dilakukan peneliti dan narasumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam praktiknya penulis telah menyiapkan beberapa pertanyaan yang diajukan secara langsung kepada pihak PT. Arteria Daya Mulia baik pihak perusahaan dan pihak tenaga kerja.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sistematis, terencana, serta terarah dengan mengamati serta mencatat fenomena maupun perilaku satu atau sekelompok orang dalam konteks kehidupan sehari-hari yang dijalani, dengan memperhatikan syarat-syarat dalam penelitian ilmiah.³¹ Metode ini dilakukan secara langsung yang bertujuan untuk menemukan data yang konkret, maka penulis melakukan pengamatan langsung di PT. Arteria Daya Mulia.

Observasi yaitu termasuk dalam kegiatan dalam pengumpulan data, observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Observasi juga berarti peneliti bersama dengan partisipan, membantu peneliti memperoleh banyak informasi yang mungkin terlewat selama wawancara berlangsung.³² Metode ini dilakukan dengan cara

³⁰ Salim & Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Citapustaka Media, 2012), 120.

³¹ Warul Walidin, *Metodologi Penelitian & Grounded Theory*, (Aceh: FTK Ar-Raniry Press, 2015), 126.

³² J. R. Racon, *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010), 112.

mengamati secara langsung terhadap objek yang mejadi fokus penelitian dan mengetahui bagaimana Perlindungan Tenaga Kerja di PT. Arteria Daya Mulia.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang bersumber non insan, sumber non insan ini bisa berupa dokumen maupun rekaman. Rekaman sebagai setiap tulisan maupun yang telah pertanyaan disiapkan untuk individu ataupun organisasi yang bertujuan untuk membuktikan adanya sesuatu peristiwa seperti surat kabar, foto, maupun catatan kasus.³³

Dokumentasi juga merupakan teknik dalam mengumpulkan data dari catatan, maupun dari internet mengenai subjek penelitian dalam melengkapi data penelitian yang sedang penulis teliti. Dokumentasi dimaksudkan untuk mendapatkan bukti langsung terkait Perlindungan dan Tenaga Kerja di PT. Arteria Daya Mulia.

5. Validitas Data

Menurut Sugiyono bahwa validitas data dalam peneltian kualitatif adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Hasil penelitian kualitatif dikatakan memiliki validitas ketika memiliki ketepatan dan kesesuaian antara yang dilaporkan peneliti dengan kenyataan yang ada dilapangan mengenai fenomena yang diteliti.³⁴

6. Triangulasi Data/Teknik Triangulasi

Menurut Sugiono bahwa triangulasi yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Pengumpulan data menggunakan teknik triangulasi data yaitu pengumpulan data dengan menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data, seperti

³³ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Badung: NILACAKRA, 2018), 65.

³⁴ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Badung: NILACAKRA, 2018), 98.

observasi, wawancara dan dokumentasi. Triangulasi mengacu kepada informan yang berbeda-beda, tempat yang berbeda, waktu yang berbeda, situasi sosial yang berbeda, hal tersebut dilakukan untuk menentukan kredibilitas, validitas dan reliabilitas data penelitian.³⁵

7. Reliabilitas Data

Reliabilitas data kualitatif yaitu mengacu kepada konsistensi dan stabilitas data penelitian. Walaupun data dikumpulkan berulang-ulang dengan teknik yang sama oleh peneliti yang berbeda-beda maka hasilnya akan tetap sama, konsisten dan stabil. Reliabilitas data penelitian ditentukan oleh beberapa faktor yaitu, kedudukan data dalam mengumpulkan data, pemilihan data harus tepat, situasi sosial data, menggunakan alat bantu mekanis seperti perekam suara dll.³⁶

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menyusun, mengkategorikan data, serta mencari tema atau pola dengan maksud untuk memahami maknanya.³⁷ Proses dalam penelitian ini menggunakan alur kegiatan sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan proses pemilihan, yang memfokuskan pada penyederhanaan, pengabstrakan serta informasi dari data asli yang dihasilkan oleh catatan-catatan yang ada di lapangan. Langkah yang dapat dilakukan antara lain dengan memperkuat analisis dengan uraian yang singkat, mengkategorikan setiap masalah, penghapusan data yang tidak diperlukan, serta mengambil data agar dapat diverifikasi.

Data yang berkurang dapat memberikan informasi secara spesifik serta memudahkan peneliti dalam menemukan data lain apabila diperlukan. Semakin lama peneliti bekerja di lapangan,

³⁵ ³⁵ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Badung: NILACAKRA, 2018), 66.

³⁶ ³⁶ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Badung: NILACAKRA, 2018), 103.

³⁷ ³⁷ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Badung: NILACAKRA, 2018), 74.

memungkinkan semakin banyak pula data yang didapatkan serta semakin kompleks. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik serta memudahkan peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya, serta mencari data tambahan apabila memerlukan.

2. Penyajian Data

Apabila data telah direduksi, maka langkah selanjutnya adalah Penyajian Data. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi disusun, sehingga mempermudah dalam menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Pada kegiatan ini, peneliti mencoba mengumpulkan data yang relevan untuk meringkas informasi yang telah diperoleh serta memiliki makna menjawab pertanyaan penelitian.

Bentuk Penyajian data Kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, bagan, maupun grafik. Penyajian data yang baik yaitu tahapan penting tercapainya analisis kualitatif yang valid. Dalam proses penyajian data disertai proses dalam analisis yang dilakukan secara terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan. Langkah selanjutnya adalah Verifikasi dan Penyimpulan Data.

3. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Dalam memberikan kesimpulan dilakukan oleh peneliti secara terus menerus pada saat di lapangan. Kesimpulan penelitian yang telah diperoleh diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan melakukan pemikiran ulang selama penulisan, meninjau semua catatan yang telah diperoleh dari lapangan, tinjauan kembali dengan bertukar pikiran dengan teman, maupun upaya lain dalam menempatkan suatu temuan yang baru dalam seperangkat data yang lain.

Dalam proses pengolahan data peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang menggambarkan dan mendeskripsikan secara jelas tentang Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia pada

PT. Arteria Daya Mulia berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Data yang diperoleh dari hasil wawancara maupun observasi dirangkum serta memilih hal yang pokok sesuai dengan pembahasan penelitian. Lalu data disajikan sehingga mempermudah merencanakan kerja selanjutnya maupun ditarik kesimpulan.

I. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Di PT. Arteria Daya Mulia Jalan Dukuh Duwur No. 46, Kecamatan Lemah Wungkuk, Kelurahan Pegambiran, Kota Cirebon, Jawa Barat (45113).

J. Rencana Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, dari mulai bulan Oktober 2021 – Januari 2022.

K. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu maka dalam sistematika penulisan akan menjadi 5 bab, yakni:

Bab kesatu berisikan pendahuluan, menggambarkan bentuk dan isi penelitian yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka berpikir, penelitian terdahulu, metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan sistematika penulisan.

Bab kedua mencakup tinjauan teori mengenai Objek Penelitian, menjelaskan tentang landasan teori mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti mengenai Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja, Objek Perlindungan Tenaga kerja dan Program Jaminan Sosial hingga Perlindungan Upah.

Bab ketiga berisikan penggambaran secara Umum mengenai Profil PT. Arteria Daya Mulia, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas yang berhubungan dengan penelitian.

Bab keempat berisikan hasil dari penelitian serta pembahasan, memuat tentang penjabaran dari analisis dan pembahasan mengenai Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia (Studi Kasus PT. Arteria Daya Mulia).

Bab kelima berisikan penutup, menjelaskan terkait kesimpulan dari hasil pembahasan serta pembahasan yang telah dilakukan sebagai jawaban atas permasalahan yang telah diteliti. Penulis akan menyampaikan saran atas penelitian yang telah dilakukan.

