

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak perusahaan di Indonesia yang telah berdiri di era seperti sekarang, terdapat berbagai jenis bidang usaha dan industri. Sehingga persaingan antar perusahaan menjadi sangat ketat. Untuk menanggapi hal ini para pengusaha melakukan beberapa hal yang dapat menghasilkan barang produksi lebih baik serta berkualitas, agar tujuan dari perusahaan tercapai. Tidak hanya dalam segi produksi barang yang ditingkatkan perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas para pekerja atau buruhnya agar lebih optimal dalam bekerja. Jumlah pekerja atau buruh di Indonesia pada Februari 2021 tercatat sebanyak 131.006.641 orang, presentase penduduk bekerja terhadap angkatan kerja di Indonesia yang dicatat BPS sebesar 94,66 persen.¹ Ini menjadikan jumlah pekerja atau buruh di Indonesia hampir setengah dari jumlah penduduk di Indonesia, maka dari itu peran dari pekerja atau buruh memiliki arti yang sangat penting bagi Indonesia, pemerintah, perusahaan serta masyarakat itu sendiri.

Namun persoalan mengenai pekerjaan masih menjadi masalah bagi sebagian masyarakat Indonesia. Sempitnya lapangan kerja menjadi salah satu faktor utama yang selalu menjadi keluhan rakyat, sistem pengupahan yang diberikan oleh beberapa perusahaan juga menjadi masalah bagi beberapa

¹ Badan Pusat Statistik, “*Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021*” Berita Resmi Statistik. Nomor37/05/Tahun XXIV. 05 Mei 2021. Hal 1

pekerja. Selain itu menurut Zainal Asikin, permasalahan utama yang terjadi secara umum di Indonesia terhadap kekurang puasan terdapat pada masalah pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang dengan pekerjaan yang harus diemban, serta adanya permasalahan pribadi.²

Dalam ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa, *Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.*³ Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud *Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.* Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Pengusaha dan pekerja memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan karena pengusaha membutuhkan pekerja untuk menggantikan pengusaha untuk melakukan pekerjaannya. Pekerja membutuhkan pekerjaan dari pengusaha untuk mendapatkan imbalan berupa upah/gaji atau dalam bentuk lainnya. Hubungan kerja antara keduanya terjadi karena adanya

² R. Joni Bambang S., S.H., M.M. 2013. "*Hukum Ketenagakerjaan*" Bandung: Pustaka Setia. Hal 289

³ Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, hal 5

perjanjian kerja.⁴ Dalam perjanjian tersebut diupayakan terjadi kesepakatan dari kedua belah pihak yang saling menguntungkan. Hukum Ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak.

Setelah dibuat suatu perjanjian kerja maka pengusaha dan pekerja terikat dengan perjanjian kerja yang dibuat serta perjanjian yang dibuat tersebut berlaku sebagai hukum bagi keduanya (*Pacta Sunt Servanda*).⁵ Dalam undang undang ketenagakerjaan terdapat juga perlindungan mengenai waktu kerja. Ketentuan waktu kerja tercantum pada pasal 77 yaitu:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain itu terdapat peraturan mengenai pengupahan dalam pasal 90 yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengupahan yang diperjanjikan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan. Apabila lebih rendah atau bertentangan kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam perkembangan dunia usaha, pengusaha membuka kesempatan kepada pekerja untuk bekerja secara paruh waktu. Dalam undang undang

⁴ Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang Undang Hukum Perdata

ketenagakerjaan tidak dijelaskan secara khusus mengenai ketentuan pekerja paruh waktu. Menurut undang undang ketenagakerjaan tidak terdapat perbedaan antara pekerja penuh, pekerja paruh waktu, pekerja sementara maupun pekerja pengganti. Segala hal yang berkaitan dengan hak pengusaha, hak pekerja dan kewajiban pengusaha serta kewajiban pekerja menurut undang undang ketenagakerjaan tidak berbeda. Di Indonesia praktek kerja paruh waktu sangat mudah ditemukan. Sebenarnya pekerja paruh waktu terdapat peraturannya, yaitu berdasarkan pertemuan di Genewa pada tanggal 24 Juni 1994 melahirkan suatu konvensi yang khusus untuk mengatur mengenai *part time work* (kerja paruh waktu) yaitu *Part Time Work Convention, 1994 (Nomor 175)*.

Pekerja paruh waktu (*part time*) merupakan pekerja yang jam kerja normalnya kurang dari pekerja waktu penuh, standar waktu yang dijelaskan oleh ILO untuk pekerja oaruh waktu adalah kurang dari 35 jam dalam seminggu atau 30 jam dalam seminggu.⁶ Dalam beberapa waktu terakhir, pekerja paruh waktu juga dibagi menjadi 3 bagian yaitu: *Substansial part time* (21-34 jam seminggu), *Short part time* (≤ 20 jam seminggu) dan *Marginal part time* (< 15 jam dalam seminggu).⁷ Menurut *Part Time Work Convention No.175* status pekerja paruh waktu dengan status pekerja waktu penuh adalah sama yaitu memiliki hubungan kerja yang sama, terlibat dalam pekerjaan yang sama, serta bekerja ditempat yang sama.⁸ Selain itu hak-hak pekerja

⁶ ILO, Non-standard Forms of Employment, [What are part-time and on-call work? \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/libdoc/iloorg/2002/05/02a05.pdf). Diakses pada tanggal 18 Juni 2021, pada pukul 09.45 WIB.

⁷ *Ibid*

⁸ *Article 1 Part Time Work Convention No. 175, 1994*

paruh waktu dengan pekerja penuh dalam beberapa hal juga sama diantaranya hak untuk berorganisasi, hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dan hak untuk tidak mendapatkan diskriminasi dalam pekerjaan.⁹ Meskipun terdapat konvensi yang mengatur pekerja paruh waktu yang berlaku secara internasional, bukan berarti dapat dilakukan secara serta-merta disuatu negara tertentu seperti di Indonesia yang tidak mengesahkan konvensi tersebut.

Pekerjaan paruh waktu ini menjadi salah satu aktivitas umum bagi para pemuda yang sedang menempuh pendidikan, terutama saat masa menempuh pendidikan tinggi guna mendapatkan penghasilan sendiri disela-sela aktivitas perkuliahan. Karena itu, banyak mahasiswa yang kemudian tertarik mencoba bekerja paruh waktu (*part time*) di beberapa tempat seperti distro, kafe, bahkan *department store*.¹⁰ Pengusaha dalam menjalankan usahanya secara umum memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Keuntungan tersebut dapat diperoleh dari berbagai macam cara, salah satunya rendahnya upah untuk pekerja menjadi keuntungan tersendiri bagi pengusaha karena dapat memanfaatkan tenaga pekerja dengan maksimal tetapi tidak perlu mengeluarkan banyak biaya untuk memberi imbalan kepada pekerjaannya.

Hal ini dapat terjadi karena kebanyakan perjanjian antara pekerja paruh waktu dengan pengusaha hanya dalam bentuk lisan. Ditinjau dari segi

⁹ *Ibid*, Article 4

¹⁰ Nanda Harda Pratama Meiji: "Pemuda (Pe)kerja Paruh Waktu: Dependensi dan Negoisasi Mahasiswa Part Time di Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia" Jurnal Studi Pemuda. Volume 8. Nomor 1. Tahun 2019. hal 16

pekerja/buruh, pekerja paruh waktu membutuhkan adanya ketegasan hubungan kerja yang jelas sehingga pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan jelas pertanggungjawabnya. Oleh karena itu, pekerja harus diikat dengan perjanjian kerja tertulis dengan perusahaan yang mempekerjakannya.

Distro Floss The Finest adalah toko distribusi yang menjual berbagai macam pakaian serta aksesoris. Dalam proses pendistribusiannya tentu Distro Floss The Finest ini membutuhkan beberapa pekerja paruh waktu. Alasan Distro Floss The Finest mempekerjakan pekerja paruh waktu adalah karena sifat pekerjaan yang relative singkat (6jam sehari) sehingga dinilai lebih efisien dibanding mempekerjakan pekerja waktu penuh (*full time*). Pekerja paruh waktu di Distro Floss The Finest melakukan seluruh pekerjaan mulai dari membersihkan toko, menyiapkan display, melayani *customer*, menginput data, serta menghitung fisik persediaan yang ada di gudang. Pekerja paruh waktu (*part time*) di Distro Floss The Finest ini menerima upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, upah dihitung harian tetapi dibayarkan pada akhir bulan.

Hubungan pengusaha dengan pekerja paruh waktu memang berbeda dengan pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Hal ini dikarenakan hubungan antara pemilik perusahaan dengan pekerja paruh waktu di Distro Floss The Finest ini perjanjiannya dilakukan secara lisan, sehingga pekerja paruh waktu kurang mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Pekerja paruh

waktu hanya mengikuti aturan apa saja yang dibuat oleh pengusaha, hal ini menjadikan pengusaha berlaku semena-mena terhadap pekerja paruh waktu. Persoalan yang sering timbul adalah pergantian waktu kerja, penambahan waktu kerja tanpa upah lembur, diliburkan secara tiba-tiba. Dalam kondisi seperti ini biasanya perusahaan memberlakukan prinsip *no work no pay*, yaitu pekerja tidak akan digaji selama tidak bekerja, sekalipun hubungan kerja di antara keduanya telah berlangsung selama bertahun-tahun.¹¹ Jenis kontrak seperti ini jelas akan merugikan pihak yang memiliki posisi rendah yaitu para pekerja.

Pekerja paruh waktu (*part time*) yang bekerja di Distro Floss The Finest ini dilema, disatu sisi mereka membutuhkan pekerjaan disisi lain tidak terdapat kontrak serta peraturan secara tertulis sehingga tidak terdapat jaminan perlindungan hukum terkait upah, waktu bekerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi yang seperti ini dinilai bahwa pekerja paruh waktu membutuhkan perlindungan hukum untuk menjamin hak serta kewajiban mereka. Sebenarnya pemerintah sudah mengupayakan adanya perlindungan bagi seluruh bentuk hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 86 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijelaskan bahwa: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.” Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjaga agar tenaga kerja lebih

¹¹ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: LDSS Publishing. Hal 6

dimanusiakan serta untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun.

Perlindungan kerja digunakan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah sama atau sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja/buruh berada diposisi yang lemah.¹² Dalam hal ini baik perusahaan maupun pekerja diharapkan dapat bekerja sama tanpa adanya pertentangan kepentingan, menimbulkan hubungan kerja yang jelas serta tidak ada pihak yang dirugikan dalam hubungan kerja. Karena tidak adanya pengaturan yang mengatur mengenai perjanjian kerja paruh waktu di Indonesia, karena Undang Undang juga tidak membedakan antara pekerja paruh waktu, pekerja penuh, pekerja sementara, penting untuk diteliti bagaimana peraturan perjanjian kerja paruh waktu yang tepat diberlakukan, khususnya berkaitan dengan standar waktu kerja, waktu lembur serta pemberian system upah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan membuat penelitian mengenai hal tersebut dengan judul: “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Paruh Waktu (*Part Time*) di Distro Floss The Finest Kartasura Sukoharjo.”

¹² Fenny Natalia Khoe: “*Hak Pekerja yang Sudah Bekerja namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah ditinjau berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*” Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. Vol 2. Nomor 1. 2013. Hal 3

B. Rumusan Masalah

Perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu dapat diuraikan melalui permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja antara Distro Floss The Finest dengan pekerja paruh waktu?
2. Bagaimana perlindungan hukum yang didapat oleh pekerja paruh waktu di Distro Floss The Finest?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan kegiatan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja antara Distro Floss The Finest dengan pekerja paruh waktu.
2. Untuk menganalisa perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu di Distro Floss The Finest.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ajang untuk mengembangkan pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu.

2. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat serta pengusaha khususnya tentang bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja paruh waktu.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Hubungan hukum adalah hubungan antara dua subyek hukum atau lebih mengenai hak dan kewajiban disatu pihak berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.¹³ Hubungan hukum dapat terjadi antara sesama subjek hukum maupun subjek hukum dengan benda. Hubungan antara subjek hukum dapat terjadi antara orang, orang dengan badan hukum, maupun badan hukum dengan badan hukum. Sedangkan hubungan hukum antara subjek hukum dengan benda dapat berupa hak apa saja yang dikuasai oleh subjek hukum itu atas benda tersebut, baik benda berwujud, benda bergerak, atau benda tidak bergerak.¹⁴ Hubungan hukum memiliki syarat-syarat yaitu adanya dasar hukum dan adanya peristiwa hukum.

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Menurut Soepomo,

¹³ Soeroso, R., 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, Hal. 296.

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, 2012, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenada Media Grup, Jakarta, Hal. 254

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, system pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.¹⁵

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini dapat terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian tersebut berisi mengenai pengaturan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*”. Sedangkan pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak*”.

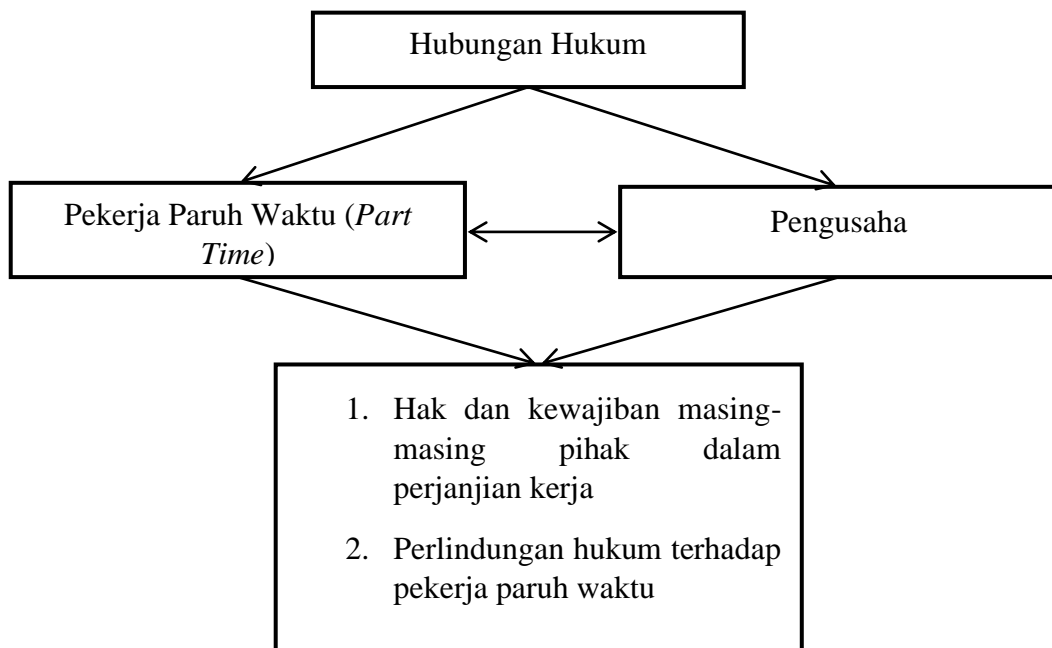
¹⁵ Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, Hal 263-264

Iman Soepomo mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan pengusaha, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah serta pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁶ Jadi berdasarkan perumusan di atas, terdapat dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sahnyanya suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif. Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Undang-undang artinya pekerja dan pengusaha telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan lainnya, konsekuensi dari hal tersebut bahwa pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah disepakati dengan menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Adanya perjanjian kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh undang-undang, oleh karena itu para pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk memperoleh hak-hak tersebut, begitupun sebaliknya perusahaan juga harus memperoleh hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja.

¹⁶ Zaeni Asyhadie, 2013, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, Hal. 4



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis-empiris, atau biasa disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan masyarakat.¹⁷ Pendekatan yuridis adalah hukum dilihat sebagai aturan-aturan hukum atau *das sollen*. Sedangkan pendekatan empiris adalah melihat hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein* yang bertujuan untuk menelaah perilaku hukum warga masyarakat.¹⁸ Dalam hal ini pada Distro Floss The Finest.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, Hal. 126

¹⁸ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, Hal. 68

2. Jenis Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran data yang selengkap-lengkapya mengenai metode atau bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu di Distro Floss The Finest Sukoharjo.

3. Sumber Data

Data yang terkumpul merupakan data kualitatif dimana data dinyatakan dalam keadaan yang sewajarnya atau sebagaimana adanya, tidak diubah dalam simbol-simbol atau bilangan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Sumber data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yang diperoleh atau dikumpulkan dari lapangan. Menurut pendapat Sugiyono data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul.¹⁹ Data primer dianggap lebih akurat karena data diperoleh langsung dari informan atau narasumber yang dianggap mengetahui serta dapat dipercaya untuk menjadi sumber data melalui wawancara. Data yang diperoleh penulis berasal dari narasumber yang berkaitan langsung yaitu pimpinan serta pekerja paruh Waktu di Distro Floss The Finest Kartasura Sukoharjo

¹⁹ Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta. Halaman 139

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.²⁰ Data ini digunakan untuk mendukung data primer yang dapat diperoleh dari studi kepustakaan diantaranya berasal dari buku hukum, peraturan perundang-undangan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, serta peraturan lain yang mendukung penelitian.

4. Lokasi Penelitian

Pengambilan lokasi penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu ini mengambil lokasi di Distro Floss The Finest yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No 350, Kartasura, Sukoharjo, nomor telepon (0271)734770.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data primer dan sekunder adalah:

a. Studi lapangan yang melalui:

1) Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab lisan, dimana 2 orang atau lebih saling berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka lain dan mendengar dengan telinga

²⁰ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Cet. I.* Jakarta: Ghanlia Indonesia. 2002. Halaman 58

sendiri dari suaranya.²¹ Wawancara diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti dengan cara penulis terjun langsung ke lokasi penelitian dengan mengadakan system tanya-jawab dengan pihak terkait yaitu dengan pimpinan dan pekerja paruh waktu di Distro Floss The Finest Sukoharjo.

2) Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Menurut Arikunto observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki.²² Observasi dilakukan di lokasi penelitian yaitu Distro Floss The Finest Kartasura Sukoharjo

b. Studi Pustaka

Suatu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku kepustakaan untuk mengumpulkan, mencari dan mempelajari dari ke tiga bahan hukum di atas (bahan hukum primer, seunder dan tersier) yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja paruh waktu di Distro Floss The Finest Sukoharjo

²¹ Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pers UGM. Hal. 89

²² Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal. 124

6. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif yaitu dengan melakukan analisis data terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang berupa peraturan-peraturan, literature yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu di Distro Floss The Finest. Dalam hal ini akan dikaitkan dengan pendapat responden yang diperoleh dari hasil wawancara di lapangan. Hasil analisis kualitatif kemudian disusun secara sistematis serta dicari pemecahannya sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui dan mempermudah dalam melakukan pembahasan, penganalisaan dan penjabaran isi dari penelitian ini, maka dalam penulisan skripsi ini penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Kerangka Pemikiran
- F. Metode Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Umum Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Hukum
 2. Sumber atau Dasar Hubungan Hukum
 3. Objek dan Subjek
 4. Syarat-syarat Sahnya suatu Hubungan Hukum
 5. Prestasi, Wanprestasi, Overmacht dan PMH(Perbuatan Melawan Hukum)
 6. Akibat Adanya Hubungan Hukum
- B. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja
1. Pengertian Perjanjian
 2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja
 3. Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja
- C. Distro Floss The Finest

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hak dan Kewajiban Masing-Masing Pihak dalam Perjanjian Kerja antara Distro Floss The Finest dengan Pekerja Paruh Waktu
- B. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Paruh Waktu di Distro Floss The Finest

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA