

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
PEREMPUAN DI HOTEL SAHID RAYA SOLO**



Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Mencapai Derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh :

YOGA PRADIPTA AJI

C 100 060 066

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hakekat pembangunan adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat. Ini berarti bahwa pembangunan aspek ekonomi yang diharapkan mampu membawa perubahan terhadap struktur ekonomi.

Dalam melaksanakan pembangunan di Indonesia tenaga kerja mempunyai peranan sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, patner kerja, aset perusahaan juga sebagai aset terpenting dalam meningkatkan volume pembangunan. Kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses Pembangunan Nasional. Oleh karena itu penanganan masalah tenaga kerja dilakukan seoptimal mungkin.

Untuk mengisi lapangan kerja yang tersedia diperlukan tenaga kerja yang memiliki kecakapan, ketrampilan dan pendidikan, sehingga sesuai dengan keperluan pembangunan atau yang mampu menghasilkan tenaga kerja yang diperlukan untuk pembangunan.

Di negara kita Republik Indonesia di dalam segi ketenagakerjaan terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan pemecahan. Misalnya tentang kesenjangan antara semakin membengkaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja

yang tersedia, kurang tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman dan lain-lain yang lain yang sudah tentu memerlukan pemecahan dan jalan keluar.¹

Masalah-masalah tersebut lebih dipersulit lagi dengan adanya kondisi bahwa angkatan kerja yang melimpah tersebut pada sebagian besar hanya mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah, maka dengan latar pendidikan yang rendah akan membawa akibat pula dalam kadar kecerdasan yang relatif rendah pula. Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja kita. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja.²

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan timur asing lainnya. Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara blue collar dan white collar ini semata-mata untuk memecah belah

¹ Djumadi, 2002, *Hukum perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 3.

² *Ibid*, hal.5

golongan Bumiputra, di mana oleh pemerintah Belanda antara white collar dengan blue collar diberikah kedudukan dan status yang berbeda.³

Pada awalnya sejak diadakan Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotongroyongan, dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.⁴

Mulai tahun 1984, saat menteri tenaga kerja dijabat oleh Laksamana Sudomo, istilah buruh tidak lagi digunakan didalam peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang. Misalnya adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1984 Tentang Pertanggung Sakit, Hamil dan Bersalin bagi Tenaga Kerja dan Keluarganya. Pasal 1 huruf c menegaskan: "*Tenaga Kerja adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah*". Contoh lain adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama. Peraturan menteri ini menggunakan istilah "karyawan". Karena dua istilah, yaitu "tenaga kerja" dan "karyawan", tidak tepat untuk menggantikan istilah "buruh", baik dari segi ketatabahasaan,

³ Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 19-20.

⁴ *Ibid*, hal. 21

dogmatik hukum (hukum positif), maupun teori hukum, maka dua istilah itu tidak dipertahankan lagi. Di tahun-tahun berikutnya, peraturan perundang-undangan di bawah Undang-undang menggunakan istilah pekerja.⁵

Adapun pengertian ketenagakerjaan dijelaskan dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU 13/2003) yaitu “*Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja*”.

Sedangkan pengertian tenaga kerja itu sendiri menurut ketentuan pasal 1 angka 2 UU 13/2003 adalah “*Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*”.

Perluasan kesempatan kerja merupakan kebutuhan yang sangat mendesak oleh kerennanya diperlukan pembuatan berbagai kebijaksanaan yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memberikan kesempatan kerja kepada anggota masyarakat.⁶

Perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat ini merupakan tanggung jawab pemerintah untuk mengatasi pengangguran yang banyak terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara semakin banyaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya jumlah kesempatan kerja yang tersedia. Pemerintah harus bertanggung jawab untuk menyediakan lapangan pekerjaan sehingga setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan, seperti yang tertuang dalam Pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi: “*Tiap-tiap warga*

⁵ Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks, hal. 7.

⁶ Wiwoho Soedjono, 1983, *Hukum Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: PT. Bina Aksara, hal. 39-40.

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan''.

Dalam pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja baik tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan perlu adanya suatu kepastian hukum. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Pada dasarnya pekerja itu mau bekerja karena mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Dengan demikian adanya perjanjian kerja diharapkan akan tercipta keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.

Dalam perjanjian kerja unsur yang sangat penting adalah adanya atas dan bawah atau yang memimpin dan yang dipimpin yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, maka dalam perjanjian melakukan pekerjaan tertentu pelaksanaannya sama sekali tidak ada unsur atas dan bawah atau yang memimpin dan yang dipimpin. Dalam perjanjian ini, meskipun pelaksanaan perjanjian dilakukan atas permintaan pihak lainnya, tetapi pelaksana pekerjaan benar-benar merdeka. Ia benar-benar bekerja berdasarkan kualitas dirinya.⁷

UU 13/2003 membuat klasifikasi perjanjian kerja, yaitu (a) perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang kemudian pada prakteknya lebih dikenal dengan pekerja kontrak, dan (b) perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang kemudian dalam prakteknya diistilahkan jadi pekerja tetap.

⁷ Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 25-26.

Klasifikasi ini penting karena sarat dengan perlindungan hukum untuk buruh. Antara PKWT dan PKWTT memiliki nuansa yang berbeda dari sifat pekerjaan yang dilakukannya, PKWT hanya untuk sifat pekerjaan tidak tetap, selesai pada waktu habis masa kontrak, musiman dan atau yang bersifat produk cobaan sedangkan PKWTT mensyaratkan sifat pekerjaan yang tetap.

Definisi PKWT ditegaskan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 keputusan menteri ini menegaskan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Berdasarkan penafsiran sistematis, terutama berdasarkan pasal 56 dan pasal 59 UU 13/2003, akan diperoleh definisi sebagaimana definisi keputusan menteri tersebut.⁸

Jika pasal 56 sampai dengan pasal 60 UU 13/2003 dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk dapat dibuat PKWT diperlukan dua syarat, yaitu syarat material dan syarat formal. Berikut ini adalah syarat material PKWT. Pertama, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Kedua, PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ketiga, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama dua tahun. Perpanjangan diperbolehkan untuk waktu paling lama

⁸ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Op.Cit, hal. 39-40.

satu tahun. Berikut adalah syarat formal PKWT. Pertama, PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis, harus menggunakan bahasa Indonesia, dan menggunakan huruf latin. Kedua, jika PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, dan kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Ketiga, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Keempat, pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama tujuh hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada buruh yang bersangkutan. Kelima, pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya PKWT yang lama; pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.⁹

Polemik yang terjadi justru ada pada PKWT. Disatu sisi PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu yang berarti tidak mempersoalkan apakah pekerjaan itu bersifat tetap atau tidak. Dilain pihak, ada pasal lain dalam UU 13/2003 Pasal 59 melarang PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bahkan apabila ketentuan terakhir ini dilanggar, maka PKWT tersebut akan berubah secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tak tertentu.

Perjanjian Kerja menurut Pasal 1 angka 14 UU 13/2003 adalah Perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Karena ada dua kemungkinan komposisi subyek hukum yang bertindak sebagai pihak di

⁹ *Ibid*, hal. 41

dalam perjanjian kerja, yaitu: (a) buruh dan pengusaha, dan (b) buruh dan pemberi kerja, maka logika hukumnya, juga ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan pihak (a) buruh dan pengusaha, serta (b) buruh dan pemberi kerja. Analisis tentang perbedaan ini harus dikaitkan dengan Pasal 50 yang menegaskan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh. Hal yang dapat di simpulkan dari pasal ini adalah bahwa hubungan kerja hanya terjadi karena perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh bukan buruh dan bukan pengusaha (dalam hal ini adalah pemberi kerja) tidak melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja antara buruh dengan pemberi kerja melahirkan hubungan hukum, tetapi bukan hubungan kerja.¹⁰

Pengertian perjanjian kerja juga terdapat dalam pasal 1601a KUH Perdata, yaitu” *Suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”*.

Pengertian yang ditentukan pada Pasal 1601 a KUHPerdata tersebut, ada di kemukakan perkataan “di bawah perintah”, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “di bawah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya atau di bawah Perintah atau Pimpinan orang lain, berarti ada unsur wenang perintah. Dan dengan adanya unsur

¹⁰*Ibid*, hal. 27.

wenang perintah berarti antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang di sebut subordinasi. Jadi di sini ada pihak yang kedudukannya di atas yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang di perintah. Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah pihak majikan.¹¹

Pasal ini, meskipun dengan tegas mengatakan mengatakan bahwa “perjanjian kerja” adalah “perjanjian”, tetapi sisi pandangannya terfokus pada buruh. Hal ini terbukti hanya buruh saja yang mengikatkan diri untuk bekerja. Padahal suatu perjanjian harus kedua pihak saling mengikatkan diri mengenai sesuatu (obyek perjanjian). Redaksi pasal yang demikian itu (barangkali) muncul karena dianggap tidak logis seorang majikan, yang secara ekonomi kuat, mengikatkan diri kepada buruh, yang secara ekonomi lemah. Pandangan yang demikian ini tidak tepat dilihat dari segi hukum.¹²

Oleh karena itu Profesor Imam Soepomo mengatakan seharusnya pasal tersebut berbunyi: Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan di mana pihak yang lain, majikan, mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu, buruh, dengan membayar upah.¹³

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh

¹¹ Djumadi, *Op.Cit*, hal. 24.

¹² Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, *Op.Cit*, hal. 34.

¹³ Imam Soepomo, 1972, *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta: Jambatan, hal. 37.

pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹⁴

Pengusaha di dalam pelaksanaan hubungan kerja dituntut untuk memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh. Pengusaha menerapkan jadwal dalam pelaksanaan hubungan kerja, perlindungan tidak hanya diberikan kepada pekerja laki-laki tetapi juga pada pekerja perempuan. Dalam ketentuan Pasal 76 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18(delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

¹⁴ Zaeny Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 44.

5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan dalam pasal tersebut dapat dilihat bahwa pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada para pekerja khususnya pekerja perempuan terutama bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Hal ini misalnya pada sebuah pabrik yang memiliki tiga shift jam kerja yang salah satunya berawal di sore hari berakhir pada pagi hari.

Perempuan tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jika pekerjaan itu menurut sifat, tempat, dan keadaan seharusnya di jalankan oleh perempuan. Jika pekerjaan perempuan pada malam hari itu tidak dapat dihindarkan karena kepentingan atau kesejahteraan umum. Malam hari yang dimaksudkan adalah waktu antara jam 18.00-06.00. Perempuan tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat, dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya. Menurut Maatregelen perempuan “hanya” dilarang menjalankan pekerjaan tertentu antara jam sepuluh malam dan jam lima pagi. Kata “tertentu” disini menunjukkan bahwa ada pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh perempuan pada jam sepuluh malam sampai jam lima pagi.¹⁵

Pekerjaan yang dilakukan di malam hari khususnya bagi kaum perempuan mempunyai resiko lebih besar dibandingkan pekerjaan yang dilakukan pada pagi dan siang hari. Resiko yang lebih besar antara lain riskan

¹⁵Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Op.Cit, hal. 206

mendapat pelecehan seksual bahkan perkosaan yang terjadi pada perempuan yang bekerja pada malam hari. Seorang tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena resiko atas pekerjaan yang dilakukannya.

Selain resiko- resiko diatas hal- hal lain yang harus diperhatikan yaitu dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan suatu masalah penting dalam setiap proses operasional, baik di sektor tradisional maupun sektor modern, khususnya dalam masyarakat yang sedang beralih dari satu kebiasaan kepada kebiasaan yang lain. Perubahan-perubahan pada umumnya menimbulkan beberapa permasalahan yang jika tidak ditanggulangi secara cermat dapat membawa berbagai akibat buruk bahkan fatal.

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.¹⁶

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN DI HOTEL SAHID JAYA SOLO”**.

¹⁶ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 108.

B. Pembatasan Masalah

Agar penelitian skripsi ini mengarah pada pembahasan yang diharapkan dan terfokus pada pokok permasalahan yang ditentukan dan tidak terjadi pengertian yang kabur karena ruang lingkupnya yang terlalu luas maka perlu adanya pembatasan masalah. Pembatasan ini akan dibatasi pada pemberian perlindungan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja perempuan di Hotel Sahid Jaya Solo.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah diperlukan guna menegaskan masalah-masalah yang hendak diteliti, sehingga akan lebih memudahkan dalam pengerjaannya serta dapat mencapai sasaran yang diinginkan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Hotel Sahid Jaya Solo?
2. Apa yang menjadi problematika dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan khususnya dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja di Hotel Sahid jaya Solo?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian agar terarah dan mengenai sasaran, maka harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Obyektif

- a. Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Hotel Sahid Jaya Solo.
- b. Untuk mengetahui problematika dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan khususnya dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja di Hotel Sahid Jaya Solo.

2. Tujuan Subyektif

- a. Untuk menambah wawasan pengetahuan serta pemahaman penyusun terhadap penerapan teori-teori yang telah diterima selama menempuh kuliah guna mengatasi masalah hukum yang terjadi pada masyarakat.
- b. Untuk memenuhi persyaratan yang diwajibkan bagi setiap mahasiswa dalam meraih gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu hukum pada umumnya dan khususnya perjanjian kerja serta menambah literatur/bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melaksanakan kajian dan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah saran dan masukan pada institusi atau perusahaan yang bersangkutan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kiprah institusi atau perusahaan dalam masyarakat.
- b. Meningkatkan pengetahuan penulis tentang masalah-masalah yang terkait dengan penelitian ini dan diharapkan akan berguna bagi pihak-pihak yang berminat terhadap masalah yang sama.

F. Metode Penelitian

Penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam suatu yang ada. Menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada dirasa masih menjadi diragu-ragukan kebenarannya. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode penelitian adalah suatu metode cara kerja untuk dapat memahami obyek yang menjadi sasaran yang menjadi ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Metode adalah pedoman cara seorang ilmuwan mempelajari dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapi.¹⁷

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis

¹⁷ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, hal 67

sosiologis yaitu pendekatan yang dilakukan secara kenyataan dalam praktek.

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian pada saat sekarang berdasar fakta yang ada.¹⁸

3. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul yang penulisan ajukan, maka untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang timbul, penulis mengambil lokasi penelitian di Hotel Sahid Jaya Solo.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Merupakan sejumlah keterangan atau fakta yang secara langsung diperoleh melalui penelitian lapangan, yaitu data yang didapat dari lokasi penelitian di Hotel Sahid Jaya Solo.

b. Data Sekunder

Merupakan keterangan atau fakta yang diperoleh tidak secara langsung, tetapi diperoleh melalui studi pustaka, literature, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti oleh penulis.

¹⁸ Soerjono dan Abdurahman, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, hal 23

5. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah:

a. Penelitian Lapangan

Yaitu data yang diperoleh secara langsung pada obyek penelitian adalah dengan cara:

1) Observasi

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan cara meneliti dan mengamati secara langsung obyek yang diteliti.

2) Wawancara

Yaitu tehnik pengumpulan data dengan melakukan percakapan atau wawancara langsung. Adapun subyek penelitian adalah Kepala Personalia Hotel Sahid Jaya Solo dan para pekerja wanita.

3) Studi Kepustakaan

Yaitu untuk mengumpulkan data sekunder dengan melakukan studi pustaka yang dilakukan dengan membaca, mengkaji dan menelaah literatur serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan.

6. Metode Analisa Data

Data yang diperoleh baik dari studi lapangan maupun studi kepustakaan diteliti dengan metode analisa deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh akan digambarkan sesuai keadaan yang sebenarnya, apa yang dikatakan responden baik secara lisan maupun tulisan, yang akan diteliti

dan dipelajari sebagai satu kesatuan yang utuh, untuk kemudian dilakukan analisis guna menjawab permasalahan yang diajukan dan mencari jalan keluar yang diharapkan hingga akhirnya akan didapat suatu skripsi yang ilmiah.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi memberikan gambaran dan mengemukakan garis besar skripsi agar memudahkan di dalam mempelajari seluruh isinya. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai arah dan ruang lingkup skripsi ini, maka disajikan sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Tentang Perjanjian
 - 1. Pengertian Perjanjian
 - 2. Syarat Sahnya Perjanjian

3. Asas-asas Hukum Perjanjian

4. Berakhirnya Perjanjian

B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak

5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

C. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

2. Jenis-jenis Perlindungan Hukum

3. Maksud dan tujuan Perlindungan Hukum

4. Kesehatan Kerja

5. Keselamatan Kerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang Hotel Sahid Jaya Solo

1. Sejarah Berdirinya Hotel Sahid Jaya Solo

2. Aksesibilitas

3. Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Hotel Sahid Jaya Solo.
2. Problematika dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan khususnya dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja di Hotel Sahid Jaya Solo.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran