

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut dengan “UUD 1945”) melalui Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan : “Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ditegaskan kembali di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia dikenal dengan istilah hubungan industrial Pancasila yang menunjukkan bahwa para pihak dalam hubungan kerja tidak hanya terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja saja tetapi juga terdiri dari unsur pemerintah¹. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan “UU Ketenagakerjaan”) memberikan pengertian sebagai berikut : “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menyatakan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan menyatakan: “Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan dibagi ke dalam 3 hal, yaitu:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

¹ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 23.

- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Unsur pemerintah dalam hubungan industrial memiliki fungsi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 102 UU Ketenagakerjaan, yaitu: menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan².

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan³. Pengawasan yang dilakukan pemerintah biasanya terkait dengan kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerjanya karena sering terjadi pelanggaran. Perusahaan sering melalaikan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti:

- a. Hak mendapatkan upah, termasuk pemberian upah lembur, upah penuh selama istirahat tahunan, dan upah sesuai standar (UMR), sebagaimana telah diatur dalam Pasal 1602 KUHPerdara, Pasal 88-97 UU Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (selanjutnya disebut dengan “PP 8/1981”);
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan; dan
- c. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (selanjutnya disebut dengan “UU Jamsostek”).

² Hardijan Rusli, **Hukum Ketenagakerjaan 2003**, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, h.145.

³ **Ibid**, h.23.

Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan laporan ketenagakerjaan di perusahaannya kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (selanjutnya disingkat dengan “Menakertrans”) guna mempermudah pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah, sebagaimana diatur di dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (selanjutnya disebut dengan “UUWLK”) yang menyatakan bahwa : “Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Pengaturan lebih lanjut mengenai laporan ketenagakerjaan diatur pada Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.14/MEN/IV/2006 tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (selanjutnya disebut dengan “Permenakertrans No: PER.14/MEN/VI/2006”), yang menyatakan : “Pengusaha wajib membuat laporan ketenagakerjaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada kantor pusat, cabang, maupun pada bagian perusahaan yang berdiri sendiri”.

Fakta yang ada, masih banyak perusahaan yang belum terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (selanjutnya disebut dengan “Disnakertrans”) karena mereka tidak melakukan laporan ketenagakerjaan tepat pada waktunya atau tidak melakukannya sama sekali. Pada umumnya, pengusaha yang tidak memberikan laporan ketenagakerjaan adalah perusahaan-perusahaan kecil atau industri rumah tangga, di mana mereka memiliki keuntungan atau penghasilan yang kecil dan kurang memperhatikan pentingnya laporan ketenagakerjaan di usaha mereka. Ternyata, perusahaan yang termasuk kategori menengah ke atas juga sering melalaikan kewajibannya dalam melakukan laporan ketenagakerjaan, seperti yang terjadi di PT. Citra Kartini Mandiri (CKM) di Tangerang Selatan⁴, PT. Dwi Insan Setia (DIS) di Serang⁵, dan PT. Unican Surya Agung (USA) di

⁴ DDN/RUS, “PT. CKM yang sekap PRT Gak Terdaftar di Disnakertrans Tangsel”, <http://m.menit.tv/welcome/read/2013/10/21/24312/0/18>, diakses pada tanggal 24 Oktober 2013.

⁵ APP/RIF, “Dianggap TKI Ilegal, Raisah Tak Dapat Bantuan Pemerintah”, <http://disnakertrans.bantenprov.go.id/read/article-detail/info-bptki-kota-sera/217.html>, diakses pada tanggal 24 Oktober 2013.

Serang⁶. Hal ini mengakibatkan Disnakertrans yang merupakan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat dengan “Perpres 21/2010”), tidak dapat melakukan pengawasan ketenagakerjaan dengan maksimal sehingga terjadi pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pengusaha terhadap hak pekerjanya.

Kasus yang cukup mengagetkan dan muncul ke hadapan publik adalah CV. Cahaya Logam di Kampung Bayur Opak, Kecamatan Sepatan, Kabupaten Tangerang yang melakukan tindakan semena-mena terhadap para pekerjanya, antara lain pekerja harus bekerja dengan waktu kerja yang melebihi standar, pekerja tidak memiliki waktu istirahat maupun hari libur, pekerja diberikan gaji di bawah UMR bahkan gaji para pekerja belum dibayar oleh perusahaan, pengusaha juga tidak memperhatikan keamanan dan keselamatan pekerja sehingga banyak di antara para pekerja yang mengidap penyakit kulit akibat cairan logam, dan pengusaha tidak memberikan fasilitas berupa tempat tinggal dan makanan yang layak bagi pekerja. Tindakan tersebut telah berlangsung selama 1,5 tahun karena pemerintah tidak mengetahui keberadaan CV tersebut. Ternyata, CV. Cahaya Logam selama ini tidak pernah memberikan laporan ketenagakerjaan yang mengakibatkan CV tersebut tidak terdaftar di Disnakertrans Tangerang. Kasus ini dapat diketahui oleh pemerintah setelah pihak kepolisian mendapat laporan dari 2 orang buruh yang berhasil kabur dari CV. Cahaya Logam⁷.

Salah satu fungsi pemerintah di dalam hubungan industrial adalah melakukan pengawasan ketenagakerjaan dan memberikan sanksi bagi pelanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun dalam hal ini, tidak terlihat tindakan pemerintah atas kedua hal tersebut, bahkan pelanggaran yang dilakukan oleh CV. Cahaya Logam dibiarkan oleh pemerintah selama 1,5 tahun. Pelanggaran tersebut antara lain:

⁶ Fikri, “Buruh Unican “Kepung” Disnakertrans”, <http://bantenraya.com/bantenraya/serang/1633>, diakses pada tanggal 24 Oktober 2013.

⁷ Fabian Januarius Kuwado, “Tersangka Perbudakan Buruh Temperamental dan Tertutup”, <http://megapolitan.kompas.com/read/2013/05/05/18194471>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2013.

- a. CV Cahaya Logam mempekerjakan karyawan mulai pukul 6 pagi sampai 12 malam, dengan demikian total jam kerja yang dilakukan oleh pekerja di perusahaan tersebut adalah 18 jam;
- b. Para pekerja tidak pernah diberikan upah lembur sekalipun mereka bekerja di atas ketentuan jam kerja;
- c. Para pekerja tidak diberikan waktu istirahat, baik untuk mandi, ganti baju, maupun salat (ibadah);
- d. Pengusaha memberikan upah kepada pengusaha sebesar Rp. 600.000,- (enam ratus ribu rupiah) dan upah tersebut berada di bawah upah minimum yang berlaku di Tangerang, yaitu Rp. 2.200.000,- (dua juta dua ratus ribu rupiah); dan
- e. Pengusaha tidak memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mengakibatkan para pekerja terjangkit penyakit kulit akibat cairan logam aluminium.

Kelalaian yang dilakukan oleh pemerintah ini terjadi karena CV. Cahaya Logam tidak pernah melakukan laporan ketenagakerjaan sehingga keberadaan CV. tersebut tidak diketahui Disnakertrans. Padahal untuk melakukan pendirian sebuah perusahaan, pengusaha wajib melakukan Wajib Daftar Perusahaan (WDP) di Kementerian Perdagangan dan Perindustrian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (selanjutnya disebut "UUWDP").

CV. Cahaya Logam merupakan sebuah pabrik pengolahan logam aluminium dan pembuatan panci. CV. Cahaya Logam telah beroperasi sejak tahun 2001, dimana pada mulanya CV. Cahaya Logam hanya mengolah bahan limbah menjadi batangan aluminium hingga kurang lebih pertengahan 2011 atau 1,5 tahun yang lalu perusahaan ini beralih menjadi pembuatan panci. Produksi panci tersebut telah dipasarkan di wilayah Tangerang hingga ke luar kota, seperti Bogor, Jakarta, Kalimantan, dan Jawa Timur⁸. Tentunya untuk melakukan pemasaran dan penjualan seperti itu, diperlukan izin seperti Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP)

⁸ Joniansyah, "Omzet Pabrik Panci Rp. 400 Juta Per Bulan", <http://www.tempo.co/read/news/2013/05/09/064479066>, diakses pada tanggal 29 Oktober 2013.

dan/atau Izin Usaha Industri yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan (yang selanjutnya disebut dengan “Disperindag”). Dengan demikian, CV. Cahaya Logam seharusnya telah terdaftar dan dapat dideteksi melalui Disperindag sehingga Disnakertrans dapat melakukan pemeriksaan data tidak hanya berdasarkan data yang dimilikinya saja tetapi juga data-data dari dinas-dinas lainnya, yaitu Disperindag.

Pemerintah memiliki peran penting dalam menyelesaikan kasus tersebut, terutama pemerintah merupakan sarana perlindungan hukum bagi rakyat. Sarana perlindungan hukum ini memiliki tujuan agar negara dapat memenuhi hak-hak masyarakat. Terdapat dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif⁹. Perlindungan hukum preventif adalah kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, yang tujuannya untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum represif suatu upaya untuk menyelesaikan sengketa yang dilakukan melalui pengadilan¹⁰.

Keberadaan kasus ini memunculkan masalah terkait hak-hak pekerja terutama bagi mereka yang bekerja di perusahaan yaitu CV. Cahaya Logam yang tidak terdaftar di Disnakertrans. Dalam hal ini, pemerintah memiliki tugas memberikan perlindungan hukum bagi rakyat, terutama dalam bidang ketenagakerjaan pemerintah melindungi pekerja yang tidak dipenuhi hak-haknya selama bekerja di perusahaan tersebut. Melalui kasus tersebut, maka saya tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA OLEH PERUSAHAAN YANG TIDAK TERDAFTAR PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (STUDI KASUS PEKERJA CV. CAHAYA LOGAM)”**.

⁹ Philipus M. Hardjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987, h. 2.

¹⁰ Ibid.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :”Sarana apa saja yang dapat ditempuh dalam rangka pemenuhan hak-hak pekerja selama bekerja di perusahaan yang tidak terdaftar di Disnakertrans?”

1.3. Tujuan Penulisan

a. Tujuan Akademis

Untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Universitas Pelita Harapan Surabaya.

b. Tujuan Praktis

1. Untuk menjelaskan dan mendalami bahwa hak-hak pekerja baik di perusahaan yang terdaftar maupun tidak terdaftar di Disnakertrans tetap harus dipenuhi oleh pengusaha/perusahaan/pengusaha.
2. Untuk mengetahui sarana pemenuhan hak pekerja dalam rangka perlindungan hukum selama bekerja di perusahaan yang tidak terdaftar Disnakertrans.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Agar para pekerja dapat mengetahui dan menyadari hak-haknya selama bekerja di perusahaan/pengusaha/pemberi kerja baik perusahaan tersebut terdaftar maupun tidak terdaftar di Disnakertrans.
2. Hasil penelitian ini digunakan sebagai acuan dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam hal sarana pemenuhan hak-hak pekerja baik melalui lembaga judikasi maupun lembaga ajudikasi.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam

peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan¹¹.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan *Statute Approach* dan *Conceptual Approach*¹². *Statute Approach* adalah pendekatan melalui peraturan perundang-undangan. *Conceptual Approach* merupakan pendekatan melalui konsep-konsep atau pendapat-pendapat pakar hukum yang tertuang dalam literatur¹³.

1.5.3 Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua yakni :

1. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang sifatnya mengikat, berupa peraturan perundang-undangan¹⁴. Dalam penelitian ini yaitu:
 - Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945.
 - Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
 - Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.
 - Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
 - Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, LN Tahun 2009 No. 160, TLN No. 5079
 - Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, LN Tahun 2009 No. 158, TLN No. 5077.
 - Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia, LN Tahun 2008 No. 139, TLN No. 4899.
 - Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, LN Tahun 2007 No. 106, TLN No. 4756.

¹¹ Burhan Ashshofa, Metode Penelitian Hukum, Rineka Karya, Jakarta, 2007, h.10.

¹² Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, h.96.

¹³ Ibid., h.139.

¹⁴ Ibid., h.141.

- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, LN Tahun 2007 No. 58, TLN No. 4720.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, LN Tahun 2004 No. 35, TLN No. 4380.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, LN Tahun 2004 No. 34, TLN No. 4379.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, LN Tahun 2004 No. 06, TLN No. 4356.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, LN Tahun 2003 No. 91, TLN No. 4309.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, LN Tahun 2002 No.109, TLN 4102.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, LN Tahun 1999 No.165, TLN 3886.
- Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, LN Tahun 1992 No. 14, TLN No. 3468.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, LN Tahun 1986 No. 77, TLN No. 3344.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, LN Tahun 1986 No. 20, TLN No. 3327.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, LN Tahun 1984 No. 22, TLN No.3274.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, LN Tahun 1982 No. 7, TLN No. 3214.

- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, LN Tahun 1981 No. 39, TLN No. 3201.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, LN Tahun 1970 No. 1, TLN No. 2918.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, LN Tahun 1951 No.4.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.14/MEN/IV/2006 tentang Tata Cara Pelaporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, meliputi literatur dan pendapat ahli hukum¹⁵.

1.5.4 Langkah Penelitian

1.5.4.1 Langkah Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka dengan inventarisasi, klasifikasi, dan sistematisasi. Inventarisasi dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

¹⁵ **Ibid.**

Setelah itu, bahan hukum tersebut diklasifikasikan dengan cara memilah-milah bahan hukum sesuai dengan rumusan masalah yang tersebut di atas. Untuk lebih mempermudah dalam memahami bahan hukum tersebut, maka dipelajari dan disusun secara sistematis.

1.5.4.2 Langkah Analisis

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis normatif, maka metode yang digunakan adalah metode deduktif. Berawal dari hal yang bersifat umum, dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan, doktrin, serta teori-teori dalam literatur. Selanjutnya bahan-bahan hukum tersebut diterapkan pada rumusan masalah yang menghasilkan jawaban yang bersifat khusus untuk memperoleh jawaban yang sah/valid, maka digunakan penafsiran otentik dan penafsiran sistematis. Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap suatu arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri. Pengertian dari penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat atau memperhatikan susunan pasal atau UU lain yang berhubungan dengan masalah yang sama.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematis

Skripsi ini terdiri dari empat bab dan masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub-bab.

Bab I PENDAHULUAN. Bab ini merupakan awal dari penulisan dengan mengemukakan latar belakang masalah. Adapun masalah yang dikemukakan adalah perlakuan tidak manusiawi yang dialami oleh pekerja di CV. Cahaya Logam yang ternyata tidak melakukan laporan ketenagakerjaan di Disnakertrans sebagaimana diwajibkan oleh UU 7/1981. Atas dasar ini, perlu dikaji rumusan masalah sebagaimana dikemukakan di atas. Kemudian, bab ini juga mengupas tentang tujuan penelitian dan metodologi penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif.

Bab II HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN. Bab ini terbagi lagi dalam beberapa sub-bab. Sub-bab pertama mengemukakan tentang pengertian, hak dan kewajiban pekerja. Sub-bab

kedua merupakan penjelasan mengenai pengertian, hak dan kewajiban pengusaha selaku pemberi kerja. Sub-bab ketiga memberikan penjelasan mengenai peran dan fungsi pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan terutama di bidang pengawasan.

Bab III ANALISA PEROLEHAN HAK PEKERJA SELAMA BEKERJA DI PERUSAHAAN YANG TIDAK TERDAFTAR DI DISNAKERTRANS

Bab ini terdiri dari beberapa sub-bab, sub-bab pertama mengemukakan tentang sarana perlindungan hukum bagi masyarakat di Indonesia, khususnya para pekerja. Sub-bab berikutnya akan dikemukakan kronologis kejadian pelanggaran hukum di bidang ketenagakerjaan yang terjadi di CV. Cahaya Logam. Terakhir akan membahas mengenai analisa kasus berikut dengan sarana perlindungan hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam memperoleh hak-haknya.

Bab IV PENUTUP. Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban singkat atas permasalahan yang dikemukakan di atas dan saran merupakan rekomendasi atau preskripsi dalam penanganan kasus-kasus sejenis di masa mendatang.