



**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI ALAT PERLINDUNGAN HUKUM
(Analisis Yuridis Pada Perusahaan Meubel Indah Pasuruan)**

SKRIPSI



Oleh

Riri Amanda Putri

★ 21801021231 ★★

UNISMA

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2021



**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI ALAT PERLINDUNGAN HUKUM (Analisis
Yuridis Pada Perusahaan Meubel Indah Pasuruan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



Oleh

Riri Amanda Putri

21801021231

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2021

RINGKASAN

“PERJANJIAN KERJA SEBAGAI ALAT PERLINDUNGAN HUKUM”

Riri Amanda Putri

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

Salah satu latar belakang adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh tenaga kerja dengan pengusaha, dimana tenaga kerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.

Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan Meubel Indah, ada beberapa perjanjian yang kurang menguntungkan bagi tenaga kerja. Yang dapat tidak memperhatikan hak-hak pekerja seperti waktu kerja lembur dan juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Berdasarkan kenyataan tersebut maka tujuan penelitian ini secara umum untuk mengetahui Perjanjian Kerja di Perusahaan Meubel Indah sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja juga merupakan hal yang sangat penting dan harus selalu diusahakan oleh pihak Perusahaan Meubel Indah.

Kata kunci : Perjanjian kerja, perlindungan hukum, hubungan kerja.

UNISMA

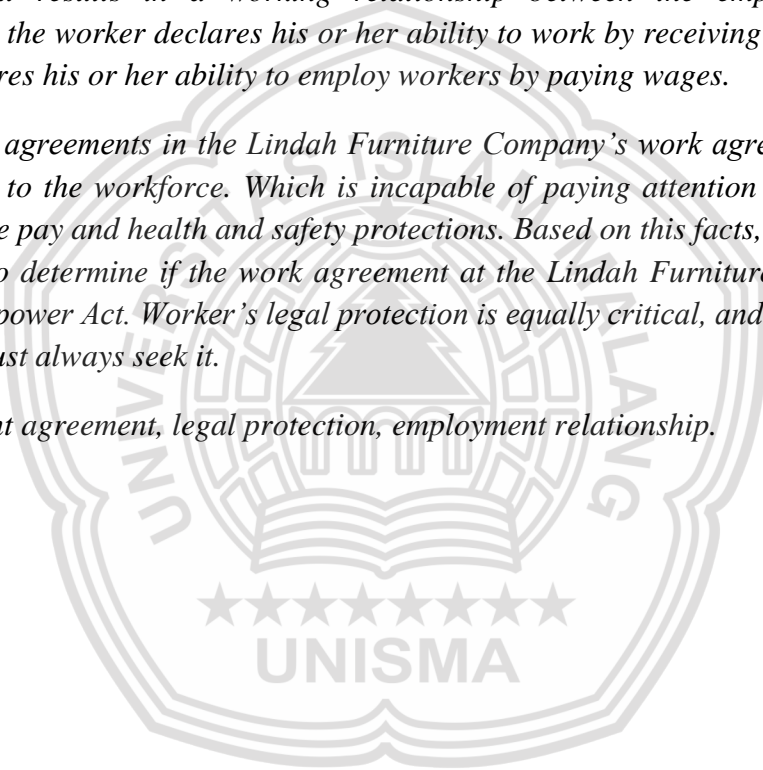
SUMMARY

“An Employment Contract Serves As Legal Safeguard”*Riri Amanda Putri**Faculty Of Law University Of Islam Malang*

One of the background of the birth of Law Number 13 Year 2003 on Manpower is because some existing laws and regulations have placed workers at a disadvantage in the employment service and the industrial relation system that accentuates the different positions and future demands. After an agreements is made between the worker and the entrepreneur, the employment agreement results in a working relationship between the employee and entrepreneur, in which the worker declares his or her ability to work by receiving wages and the entrepreneur declares his or her ability to employ workers by paying wages.

There are various agreements in the Lindah Furniture Company’s work agreement that are less advantageous to the workforce. Which is incapable of paying attention to workers rights, such as overtime pay and health and safety protections. Based on this facts, the overall goal oh this study is to determine if the work agreement at the Lindah Furniture Company complies with the Manpower Act. Worker’s legal protection is equally critical, and the Lindah Furniture Company must always seek it.

Keywords : employment agreement, legal protection, employment relationship.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia selama hidup akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup pun bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif, hal ini tergantung terhadap daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang didapatkan saat bekerja. Jumlah penduduk Indonesia yang besar memperlihatkan kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan pangan, sandang, perumahan, energi dan kesempatan kerja. Maka untuk memenuhi biaya kebutuhan seseorang perlu bekerja.¹

Pembangunan di Indonesia terfokus pada pembangunan dalam bidang ekonomi, meskipun begitu hukum tetap memiliki peran yang penting dalam menunjang kemajuan ekonomi di Indonesia. Hampir setiap bidang kehidupan saat ini diatur dalam peraturan-peraturan hukum.²

Dalam sejarah ketenagakerjaan Indonesia pada saat sebelum kemerdekaan lebih memperlihatkan sisi gelap tenaga kerja/buruh yang hampir tidak memiliki hak-hak kemanusiaan, dan dalam waktu yang bersamaan tuntutan akan hak-hak kemanusiaan (pekerja) telah menjadi isu-isu Internasional, yang mengharuskan Pemerintah agar tidak hanya menegaskan bentuk-bentuk hak ketenagakerjaan, akan tetapi juga harus memberikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut agar para tenaga kerja tidak kehilangan hak-haknya.³

Setelah Indonesia merdeka Pemerintah mulai memberikan perhatian khusus terhadap hukum ketenagakerjaan. Beberapa undang-undang pun dibuat yang memuat

¹ H.R. Abdussalam, (2008), *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: Restu Agung. h. 14.

² Bhenyamin Hoessin, (2001), *Pembagian Kewenangan Antara Pusat Dan Daerah*, Malang: UB Press. h. 4.

³ Bagir Manan, (1993), *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Alumni. h. 269.

tentang permasalahan hak, kewajiban, dan kedudukan pihak terkait dalam ketenagakerjaan.⁴

Pada dasarnya, hak tentang bekerja dan pekerjaan disatu sisi merupakan upaya yang dilakukan Pemerintah untuk mengurangi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya.

Indonesia memasuki era globalisasi, yang mengakibatkan terjadinya perubahan-perubahan disegala bidang. Termasuk bidang ketenagakerjaan yang mengakibatkan dua hal yaitu:

1. Adanya peluang kerja yang terbuka lebar bagi para pencari kerja, terutama untuk mendapatkan kesempatan kerja di luar negeri.
2. Semakin ketatnya persaingan pada bursa kerja di dalam negeri terhadap invasi tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia.⁵

Dalam sisi demokratisasi ketenagakerjaan melahirkan kesadaran tenaga kerja akan hak-hak yang harus mereka peroleh tanpa diskriminasi. Pemerintah juga berperan dalam pola hubungan tenaga kerja dan pengusaha yang menjadikan Pemerintah sebagai pihak ketiga. Karena Pemerintah menganut “Negara Kesejahteraan” (*welfare state*) maka tidak ada alasan bagi Negara/Pemerintah untuk tidak memasuki lini kehidupan warganya, dengan tujuan utama yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia, mental dan spiritual, atau dengan istilah untuk memakmurkan rakyat Indonesia.⁶

Secara umum hak terbagi menjadi 2 (dua) golongan, yaitu hak mutlak atau hak absolut (*absolute rechten, onpersoonlijke rechten*) dan Hak Relatif (*nisbi, relative rechten, persoonlijke rechten*). Hak mutlak atau hak absolut ialah kekuasaan yang

⁴ A. Hamid S Attamimi, (2009), *Hukum Tentang Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Kebijakan (Hukum Tata Pengaturan)*, Jakarta: LIPI Press. h. 5.

⁵ Lih. Eko Wahyudi, (2006), *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika. h. 22.

⁶ Awani Irewati, (2003), *Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI Di Malaysia*. Jakarta: PPP Lipi. h. 34.

diberikan oleh hukum untuk berbuat sesuatu atau bertindak dalam memperhatikan kepentingannya, hak ini bersifat mutlak terhadap subjek hukum lain dan wajib dihormati oleh setiap subjek hukum. Hak mutlak atau hak absolut terdiri dari Hak Asasi Manusia, Hak Publik Absolut, dan sebagian dari Hak Privat.⁷

Sedangkan Hak Relatif (nisbi) ialah setiap kekuasaan /kewenangan yang oleh hukum diberikan kepada subyek hukum lain/tertentu agar ia berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu atau memberi sesuatu, hak ini timbul akibat terjadinya perikatan. Hak Relatif (nisbi) terdiri dari Hak Publik relatif, hak keluarga relatif, dan hak kekayaan relatif. Hak kekayaan relatif merupakan semua hak kekayaan yang bukan hak kebendaan atau barang ciptaan manusia, hak ini hanya dapat dilakukan terhadap orang tertentu (*droit de suite*) atau disebut juga dengan perutangan (*verbintenis*). Maksudnya ialah adanya pertalian menurut hukum kekayaan antara dua pihak yang memberi kekuasaan/kewenangan pihak yang satu untuk menagih kepada pihak yang lain untuk melakukan sesuatu, tidak berbuat sesuatu, atau memberi sesuatu.⁸

Sedangkan pihak yang lain wajib melakukan dan juga bertanggung jawab terhadap apa yang ditagih pada dirinya. Hal inilah yang terjadi pada pengusaha dan tenaga kerja/buruh, dimana mereka terikat untuk berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu, dan memberi sesuatu.

Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan cara meraup keuntungan sebanyak-banyaknya sesuai modal yang ditanam dan menekan biaya produksi seminimal mungkin.

⁷ Herlien Budiono, (2008), *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata Di Bidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditya. h. 24.

⁸ Rachmad Syafa'at, (2008), *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya*, Bandung: Trans Publishing. h.93.

Bagi tenaga kerja/buruh, perusahaan merupakan sumber penghasilan dan sumber penghidupan sehingga tenaga kerja/buruh berharap agar perusahaan dapat memberikan kesejahteraan yang jauh lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya. Kedua kepentingan yang ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja/buruh dalam proses produksi barang atau jasa.⁹

Agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi, maka faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan, dan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja memiliki tujuan agar tenaga kerja dapat meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

Perlindungan yang diberikan berupa kebebasan bagi tenaga kerja untuk meningkatkan taraf hidupnya dan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli tenaga kerja/buruh, serta memberikan perlindungan atas hilangnya pekerjaan dikarenakan terjadinya kecelakaan kerja maupun karena penyakit, atau karena meninggal dunia.¹⁰

Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat perdata (privat) dan bersifat publik. Bersifat perdata karena mengatur kepentingan perorangan, dalam hal ini yaitu tenaga kerja dan pengusaha, dimana mereka mengadakan suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja. Bersifat pidana (publik) jika dalam hal-hal tertentu atau Pemerintah turut ikut campur dalam masalah ketenagakerjaan dan adanya sanksi-sanksi atau aturan hukum didalamnya. Undang-Undang atau Peraturan Perundang-Undangan dibidang Ketenagakerjaan bersifat memaksa untuk melindungi tenaga kerja dan meminimalisir perilaku sewenang-wenang yang dapat menimbulkan diskriminasi terhadap tenaga kerja.¹¹

⁹Sukanto Reksohadiprodjo, (2001), Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur, Dan Perilaku, Yogyakarta: BPFE. h. 252.

¹⁰ Zaeni Asyhadie, (2011), Hukum Kerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada. h.79-80.

¹¹ Wahyu Susilo, (2013), *Perlindungan Buruh Migran Di Indonesia*, Jakarta: Migrant CARE. h.22.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan agar hak-hak dasar tenaga kerja dapat terpenuhi. Terjaminnya kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun yang merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja.

Vitalnya persoalan pekerjaan itu dapat dikaitkan dengan tanggung jawab tenaga kerja yang tidak hanya untuk kepentingan dirinya, tetapi juga untuk kepentingan atau kelangsungan hidup banyak pihak, seperti ada anak, isteri, dan orang lain yang menjadi tanggung jawabnya dan mengharapkan perannya secara ekonomi.¹²

Sikap tenaga kerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena saling terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam 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.”¹³ Hukum Ketenagakerjaan berusaha memberi perlindungan bagi kelompok yang secara ekonomis lebih lemah, yaitu tenaga kerja/buruh terhadap kelompok yang mempekerjakan mereka, yang secara ekonomis lebih kuat yaitu pengusaha.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian dan pembahasan secara mendalam tentang **Perjanjian Kerja Sebagai Alat Perlindungan Hukum (Analisis Yuridis Pada Perusahaan Meubel Indah Pasuruan)**.

¹² Misranto dan M.Taufik, (2018), Keselamatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Perspektif Islam, UDHRI, dan Hukum Positif), *Yurispruden*, Vol.1, No.2, Juni 2018. h.194-205.

¹³ Soedarjadi, (2008), *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia. h.88.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut :

1. Bagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja mengatur tentang perjanjian kerja?
2. Apakah perjanjian kerja di Perusahaan Meubel Indah sudah sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja dalam mengatur tentang perjanjian kerja
2. Untuk menganalisis perjanjian kerja di Perusahaan Meubel Indah sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penulisan dan penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia khususnya tentang Perjanjian Kerja sebagai Alat Perlindungan Hukum.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu dapat berguna bagi tenaga kerja/buruh, bagi perusahaan, dan bagi masyarakat umum.

a. Bagi tenaga kerja/buruh dan Serikat Pekerja

Diharapkan dapat memberi informasi tentang hal-hal yang berhubungan dengan perjanjian kerja sebagai alat perlindungan hukum.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi bahan masukan bagi Perusahaan Meubel Indah dalam membuat kebijakan yang berhubungan dengan perjanjian kerja sebagai alat perlindungan hukum.

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai bahan untuk menambah informasi agar mereka mengetahui dan mengerti ketentuan Hukum Ketenagakerjaan khususnya tentang perjanjian kerja sebagai alat perlindungan hukum.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu. Tujuannya yaitu untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum dengan cara menganalisisnya.¹⁴ Jenis dari penelitian ini adalah yuridis empiris. Yuridis berarti hukum dilihat sebagai norma (*das sollen*), karena dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum baik yang tertulis maupun tidak tertulis¹⁵. Sedangkan empiris berarti hukum sebagai kenyataan sosial, kultural (*das sein*), karena dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari lapangan.¹⁶ Jadi maksud jenis penelitian yuridis empiris adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan menggunakan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu tentang perjanjian kerja sebagai alat perlindungan hukum di Perusahaan Meubel Indah.

2. Pendekatan Penelitian

¹⁴Sulistyowati Irianto, (2013), *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor. h.19.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, (2008), *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana. h.158.

¹⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, (2004), *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Gemilang Jaya. h.26.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepkan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan masyarakat yang memiliki pola.¹⁷

3. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan 2 jenis data, yaitu :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objeknya atau sumber pertama.¹⁸ Peneliti memperoleh data dari pihak perusahaan yaitu Perusahaan Meubel Indah maupun dari pihak tenaga kerja Perusahaan Meubel Indah.
- b. Data Sekunder adalah data yang sudah tersusun dan sudah dijadikan dalam bentuk dokumen-dokumen.¹⁹ Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku literatur, dokumen-dokumen, sumber-sumber bacaan di internet, dan peraturan perundang-undangan yang ada.

2. Sumber Data

- a. Data Primer dalam penelitian ini akan diperoleh langsung di Perusahaan Meubel Indah, baik sesuatu yang diteliti secara langsung yaitu fakta yang terdapat di lokasi tersebut.
- b. Data Sekunder diperoleh dari hasil studi kepustakaan yang dilakukan penulis pada literatur-literatur, buku-buku, tulisan-tulisan, berita-berita, dan hasil penelitian ilmiah yang berkaitan dengan materi penelitian ini yang dapat membantu penulis menyelesaikan penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, (1983), *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia. h. 7.

¹⁸ Soetandyo Wignjosoebroto, (2013), *Hukum: Konsep Dan Metode*, Jakarta: Nusa Media. h.54.

¹⁹ Suryo Subroto, (2009), *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Inteligencia Media. h.98.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode :

- a. Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.²⁰ Penelitian ini menggunakan wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada responden.
- b. Metode observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.²¹ Teknik observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis terkait fenomena-fenomena yang diteliti.

4. Teknik Analisis Data

Berbagai data, informasi, maupun keterangan yang diperoleh dalam penelitian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif. Cara kerja metode deskriptif yaitu menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan fakta-fakta dalam bidang tertentu secara faktual dan cermat.²²

F. Sistematika Penulisan

Supaya mendapatkan alur yang jelas tentang arah dan tujuan peneliti dalam penulisan skripsi ini, maka dibuat sistematika secara garis besar sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

²⁰ Sutrisno Hadi, (1998), *Metode Reserch*, Jilid 1, Yogyakarta: Andi Offset. h. 63.

²¹ Abdurrahman Fatoni, (2011), *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta. h. 104.

²² Sarifuddin Azwar, (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 33.

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

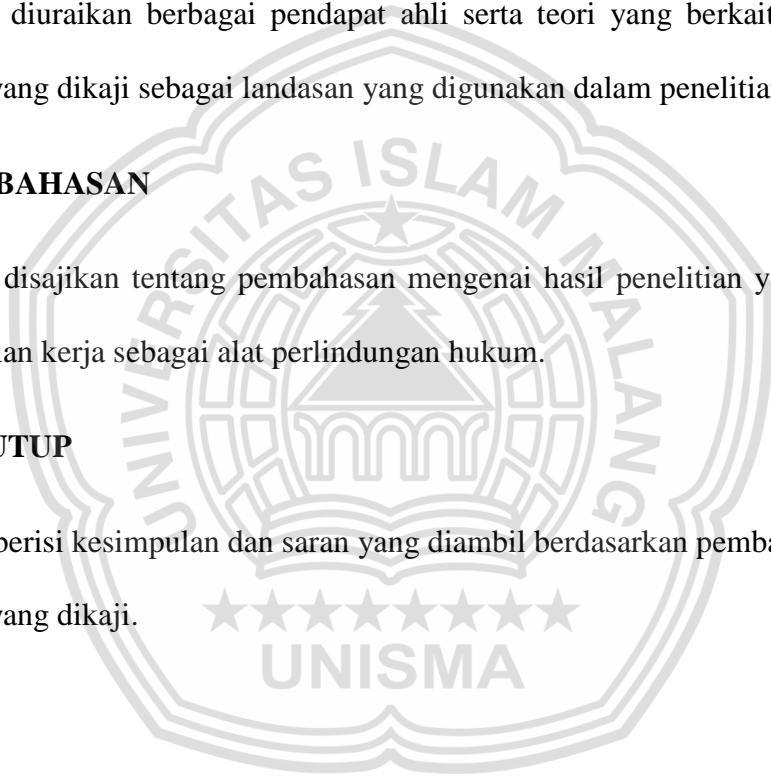
Dalam bab ini diuraikan berbagai pendapat ahli serta teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji sebagai landasan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan tentang pembahasan mengenai hasil penelitian yang diteliti tentang perjanjian kerja sebagai alat perlindungan hukum.

BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diambil berdasarkan pembahasan dari permasalahan yang dikaji.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang cipta kerja bersifat mengatur dan memaksa dalam mengatur tentang perjanjian kerja. Bersifat mengatur artinya, perjanjian kerja di Perusahaan antara pengusaha dan tenaga kerja tidak sepenuhnya bersifat memaksa, sehingga diperbolehkan apabila tidak sesuai dengan perjanjian kerja selama ada persetujuan antara pihak-pihak terkait. Sedangkan bersifat memaksa artinya Perusahaan harus mematuhi aturan tentang ketentuan upah dan syarat-syarat hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja.
2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan Meubel Indah masih kurang dalam memenuhi hak-hak para tenaga kerja. Dalam penerapannya ada beberapa hal yang masih tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan juga peraturan Pemerintah , yaitu tentang upah lembur yang dihitung secara global.

B. SARAN

1. Para tenaga kerja dalam Perusahaan Meubel Indah harus lebih memahami dan melaksanakan tentang hak-hak dan kewajibannya agar dikemudian hari tidak menimbulkan sengketa antara pengusaha dan juga tenaga kerja dan juga agar proses industri di Perusahaan Meubel Indah dapat berjalan lancar.
2. Pihak Perusahaan Meubel Indah dalam memberikan upah lembur kepada tenaga kerja harus menyesuaikan dengan peraturan upah lembur yang telah diatur oleh Pemerintah agar tenaga kerja dapat terpenuhi hak-haknya, sehingga kesejahteraan tenaga kerja dapat tercapai dan terciptanya hubungan yang harmonis dalam hubungan ketenagakerjaan di Perusahaan Meubel Indah.



University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdul Khakim, (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Abdurrahman Fatoni. (2011). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdurrozaq Hasibuan. (2017). *Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Kita Menulis.
- Abdussalam HR; (2008). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: Restu Agung.
- Ade Candra Kusuma. (2006). *Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Islam*. Bandung: Pustaka Bangsa.
- Adrian Sutedi, (2004). *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Mandar Maju.
- Agusmidah. (2010). *Dinamika Dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ahmadi Miru. (2003). *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Alkostar Artidjo, (2000). *Negara Tanpa Hukum Catatan Pengacara Jalanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aloysius Uwiyono. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Anita Kamilah. (2013). *Bangun Guna Serah (Build operate and Transfer/ BOT) Membangun Tanpa Harus Memiliki Tanah (Perspektif Hukum Agraria, Hukum Perjanjian, dan Hukum Publik)*. Bandung : CV.Keni Media
- Awani Irewati. (2003). *Kebijakan Indonesia Terhadap Masalah TKI Di Malaysia*. Jakarta: PPP Lipi.
- Bagir Manan. (1993). *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*. Bandung: Alumni.
- Bhenyamin Hoessin. (2001). *Pembangunan Kewenangan Antara Pusat Dan Daerah*. Malang: UB Press.
- Chainur Arrasjid. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni.
- Djumadi. (2004). *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dominikus Ratu. (2010). *Filsafat Hukum: Mencari Dan Memahami Hukum*. Laksbang Pressindo.
- Florencianoy Gloria. (2008). *Forum Sadar Hukum Indonesia*. Jakarta: Praninta Offset.

- Frans Satriyo Wicaksono. (2008). *Panduan Lengkap Membuat Surat-Surat Kontrak*, Jakarta: Visimedia.
- Goenawan Oetomo R; (2004). *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Grahadika Binangkit Press.
- Hamid Inayat. (1979). *Tafsiran Singkat Tentang Beberapa Bab Dalam Hukum Perdata*. Jakarta: Intermedia.
- Hamid S Attamimi A; (2009). *Hukum Tentang Peraturan Perundang-Undangan Dan Peraturan Kebijakan (Hukum Tata Negara)*. Jakarta: LIPI Press.
- Hardijan Rusli. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Perburuhan Lainnya*. Bogor: Ghali Indonesia.
- Herlien Budiono. (2006). *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Di Indonesia: Hukum Berlandaskan Asas-Asas*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- _____. (2008). *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata Di Bidang Ketenagakerjaan*. Bandung. Citra Aditya.
- I Wayan Nedeng, (2003). *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT*. Jakarta: Lembangtek.
- Imam Soepomo, (1980). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Iman Sjahputra Tunggal. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.
- Kansil CST; (1989). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ketut Sendra. (2013). *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*. Jakarta: Jayabaya.
- Lalu Husni , (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Libertus Jaehani, (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Paca Reformasi*. Jakarta: Visi Media.
- Lih Eko Wahyudi. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Manulang Sendjun H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mariam Darus Badruzaman. (2001). *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Marmi Emmy Mustafa. (2007). *Hukum Kerja*. Bandung: UI Press.
- Peter Mahmud Marzuki. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Philipus M.Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

- Purnamasari. (2010). *Hukum Perusahaan Di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Qirom Syamsuddin Melida A; (1985). *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangan*. Yogyakarta: Liberty.
- Rachmad Syafa'at. (2008). *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya*. Bandung: Trans Publishing.
- Rachmat Trijono. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Ratna Artha Windari. (2014). *Hukum Perjanjian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduan Syahrani. (1999). *Rangkaian Intisari Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ronny Hanitjo Soemitro. (1983). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Ghalia.
- Salim HS H; (2008). *Perancangan Kontrak Dan Memorandum Of Understanding*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sarifuddin Azwar. (1998). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Satrio J; (1979). *Asas-Asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Sumur Bandung.
- _____. (2001). *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- _____. (2001). *Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Sehat Demanik. (2006). *Hukum Asas Perburuhan*. Jakarta: Dss Publishing.
- Simanjuntak. (2002). *Masalah Upah Dan Jaminan Sosial*. Jakarta: PT. Intermedia.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soetandyo Wignjosebroto. (2013). *Hukum: Konsep Dan Metode*. Jakarta: Nusa Media.
- Sonny Keraf A; (1998). *Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Subekti. (1990). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermedia.
- _____. (1992). *Hukum Perikatan*. Jakarta: Intermedia.
- Sudikno Mertokusumo. (1999). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Sudjono Saukarto Marmo. *Penegakan Hukum Di Negara Pancasila*. Jakarta: Garuda Metropolis Pers.
- Sukanto Reksohadiprodjo. (2001). *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur, Dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Surisno Hadi. (1998). *Metode Reserch*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Inteligencia Media.
- Wahyu Susilo. (2013). *Perlindungan Buruh Migran Di Indonesia*. Jakarta: Migrant CARE.

Wiwoho Soedjono. (1991). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Zaeni Asyhadie. (2011). *Hukum Kerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Waktu Cuti.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (PP Pengupahan).

JURNAL:

Kahfi, Ashabul, 2016. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurisprudentie*, Vol.3., No.2.

Misranto dan M.Taufik, 2018. Keselamatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Perspektif Islam, UDHR, dan Hukum Positif), *Yurispruden*, Vol.1., No.2.

WEBSITE :

Ferry Sandi, Rincian Lengkap UMK JATIM dalam <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5265700/umk-jatim-2021>

Shinta Kumala Sari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)* dalam <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/view/179/150>