

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dari Sabang hingga Merauke, 273,8 juta orang yang tinggal di Indonesia mewakili kelompok etnis, rumpun bahasa, dan tradisi budaya yang tak terhitung jumlahnya. Karena jumlah penduduknya yang sangat besar, Indonesia memerlukan seperangkat undang-undang yang mengatur dan melindungi kehidupan warga negaranya. Menurut pasal satu ayat tiga Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Indonesia adalah negara yang taat hukum. Pemerintahan Indonesia beroperasi berdasarkan hukum perdata, hukum adat, dan hukum Islam, yang merupakan tiga pilar konstitusi negara.

Sejak dulu hingga sekarang, bekerja merupakan suatu hal yang wajib dilakukan untuk mendapatkan upah yang dipergunakan untuk memenuhi kehidupan setiap individual. Di era globalisasi ini, secara mendalam memberikan kemakmuran di beberapa negara Asia. Karena terjadinya peningkatan peluang tenaga kerja maupun peningkatan dalam sektor manufaktur dan jasa di beberapa negara Asia, Indonesia merupakan salah satunya. Indonesia merupakan negara yang cukup gigih dalam meningkatkan pembangunan di semua sektor yang bertujuan untuk kemakmuran rakyat.

Bekerja sendiri bukan merupakan hal yang mudah, tetapi selalu hadirnya suatu risiko. Pemerintah membuat undang-undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, untuk mengatasi masalah ini. Undang-undang ini mencakup semua pembenaran, termasuk keamanan kerja. Menurut pasal 1602 KUH Perdata (BW), pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan kerja bagi pekerjanya guna melindungi mereka dari bahaya terhadap kesehatan, nama baik, atau harta benda. Untuk menjaga kesejahteraan pekerja Indonesia dan memastikan hak-hak dasar mereka terpenuhi tanpa diskriminasi, perlindungan pekerja merupakan komponen yang sangat penting. Namun jika melihat kenyataannya tidak demikian.

Setiap individu memiliki hak asasi manusia yang harus diakui dan dijaga oleh hukum. Ketika hak asasi manusia seseorang dilanggar oleh orang lain, hukum mengambil tindakan untuk melindungi orang tersebut dan seluruh masyarakat. Dengan kata lain, ketika seseorang dikatakan “dilindungi oleh hukum”, berarti pihak yang berwenang telah mengambil langkah hukum yang diperlukan untuk menjamin keselamatan jiwa dan raga orang tersebut dari pelecehan dan ancaman lainnya. Setiono mengartikan perlindungan hukum sebagai “suatu tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan pemerintah yang sewenang-wenang dan melawan hukum,” dengan tujuan memelihara kedamaian dan ketertiban sosial serta menjamin kesempatan

masyarakat untuk menghayati nilai-nilai yang melekat pada dirinya sebagai anggota masyarakat.¹

Dalam pembukaan UUD 1945, frasa “melindungi segenap bangsa Indonesia” yang terdapat pada alinea keempat, mempunyai arti penting dan memberikan pemahaman yang mendalam. Yang dimaksud dengan perlindungan menurut ayat ini adalah upaya untuk melindungi setiap warga negara dari berbagai bentuk penindasan dan eksploitasi sewenang-wenang yang dilakukan oleh pihak ketiga dalam segala bidang kehidupan, sedangkan makna perlindungan adalah memelihara dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk memperoleh penghidupan yang layak.² Pemerintah Indonesia berupaya keras untuk menjunjung tinggi hak dan kewajiban warga negaranya, salah satunya adalah pekerja, sesuai dengan tujuan bangsa untuk memajukan kesejahteraan umum untuk mencegah terjadinya permasalahan atau perselisihan dalam pekerjaan yang dapat merugikan salah satu pihak dalam pekerjaan

Selain itu untuk memajukan kesejahteraan bersama latar belakang dari perlindungan hak dan kewajiban pekerja adalah untuk menunjukkan identitas Negara Indonesia sebagai negara hukum. Permasalahan mengenai tenaga kerja memerlukan tindakan yang cukup serius, karena hal ini dipengaruhi oleh zaman yang berkembang sekarang yang mengakibatkan permasalahan atau

¹ Setiono, *Supremasi Hukum*, (Surakarta : UNS : 2004), Hal. 3

² Ahmad Firdaus Sukomono, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Melalui Sertifikasi Kompetensi*, Vol. 8 No. 2, Jurnal Dialogia Iuridica Tahun 2017, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Hal 57

perselisihan di dalam peraturan perundang-undangan yang saat ini berlaku. Supaya hal tersebut tidak terjadi maka diharapkan seluruh pengusaha melakukan sebuah pengawasan terhadap tenaga kerja dan mampu untuk mewartakan segala bentuk perkembangan.

Pengawasan bagi tenaga kerja harus lebih disempurnakan lagi oleh seluruh pengusaha supaya peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan dalam ranah yang benar. Dengan penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diharapkan dapat menyeimbangkan hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha serta pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas guna menjamin kesejahteraan para pekerja. Perlindungan terhadap kedamaian dan kesehatan pekerja juga perlu diupayakan dan dijaga agar dapat memberikan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap situasi yang dihadapi pekerja di tempat kerja, sehingga menjamin kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menjaga inventivitas dan stabilitas perusahaan.

Perlindungan fisik dan teknologi, serta keamanan sosial dan ekonomi yang dijamin oleh standar yang mengikat secara hukum, merupakan cara untuk menjamin keselamatan pekerja di tempat kerja. Dalam komunitas hukum, sudah diterima secara luas bahwa UU Ketenagakerjaan disahkan untuk menjamin hak-hak hukum pekerja, khususnya dengan memastikan bahwa hubungan[antara pekerja dan pemberi kerja tetap bersahabat dan produktif setiap saat.

Perlindungan hukum menjadi perhatian utama dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi pada kenyataannya, beberapa entitas pemerintah, perusahaan, dan pengusaha terus mengabaikan aturan yang ditetapkan seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang, dalam contoh khususnya yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari. Dengan adanya pekerja yang bekerja pada shift malam hari tanpa mendapatkan hak sesuai yang telah dijelaskan dalam peraturan perundang-undangan yaitu hak untuk mendapatkan makanan minuman bergizi, hak untuk mendapatkan petugas keamanan, hak untuk mendapatkan angkutan antar jemput, serta hak untuk mendapatkan kamar mandi secara terpisah untuk pekerja perempuan dan laki-laki maka diperlukannya perlindungan hukum agar pekerja pada shift malam hari benar terjamin keamanannya. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA SHIFT MALAM HARI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI APOTEK K-24 SUKOMANUNGGAL SURABAYA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berikut akan dibahas dalam skripsi ini :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada shift malam hari di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya?

2. Bagaimana bentuk upaya hukum terhadap pekerja yang bekerja pada shift malam hari di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas:

1. Untuk mengetahui dan memahami bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pada shift malam hari di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya.
2. Untuk mengetahui bentuk upaya hukum terhadap pekerja yang bekerja pada shift malam hari di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pendidikan sesuai dengan tujuan penelitian. Inilah kelebihan penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian skripsi ini dapat memberikan serapan pemikiran bagi peningkatan ilmu pengetahuan dalam ilmu hukum baik secara umum maupun pada ilmu hukum perdata secara khusus.
 - b. Memberikan tumpuan, bahan maupun masukan dan referensi bagi penelitian yang terkait pada penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penulis berharap dengan melakukan penelitian ini dapat mengetahui lebih jauh mengenai peraturan dan perundang-undangan yang mengatur keselamatan pekerja shift malam.
- b. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi baru kepada pihak-pihak yang berkepentingan, pihak berwenang, dan masyarakat umum.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Perlindungan Hukum

1.5.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum Secara Umum

Menurut Satjipto Rahardjo, tujuan peraturan perundang-undangan adalah untuk melindungi masyarakat dari pelanggaran hak-haknya. Untuk menikmati hak hukumnya secara penuh, masyarakat umum mempunyai akses terhadap perlindungan tersebut.³ Setiap orang berhak atas pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum yang sama, sesuai pasal 28D ayat 1 UUD 1945. Dengan istilah lain, “perlindungan hukum” mengacu pada tindakan apa pun yang diambil oleh masyarakat, pemerintah, dunia usaha, atau otoritas penegak hukum lainnya untuk menjaga keselamatan dari cedera atau campur tangan pihak luar. Ketika kewenangan Hak Asasi Manusia diberikan kepada seseorang, maka orang

³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti : 2000), Hal. 69

tersebut mempunyai hak hukum untuk mewakili kepentingan terbaik orang tersebut, sebagaimana digariskan oleh Satjipto Rahardjo.⁴

1.5.1.2 Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Jika seseorang ditindas oleh pihak berwenang yang tidak menaati hukum, perlindungan hukum merupakan upaya untuk memastikan bahwa hak-haknya ditegakkan dan mereka mendapatkan bantuan yang diperlukan untuk menghindari pelecehan lebih lanjut. Konsep perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua sub kategori:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Untuk menghindari konflik di masa depan, pemerintah harus berhati-hati ketika mengambil keputusan berdasarkan kebijaksanaan, yang merupakan inti dari perlindungan hukum preventif.

b. Perlindungan hukum Represif

Apabila timbul permasalahan atau konflik, hukum dapat memberikan perlindungan represif berupa sanksi seperti denda, penjara/kompensasi, dan hukuman lainnya.⁵

Ada dua macam perlindungan hukum jika kita menelaah cara-caranya. Dalam bukunya *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*,

121 ⁴ Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari hukum di Indonesia*, (Jakarta : Kompas : 2003), Hal.

20 ⁵ Eli Wuria Dewi, *Hukum Perlindungan Konsumen*, (Yogyakarta : Graha Ilmu : 2015), Hal.

Philipus M. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum ada dua kategori, yaitu:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Subyek hukum diberikan perlindungan ini dengan mampu menyuarkan keprihatinan masyarakat sebelum keputusan akhir pemerintah diambil. Perlindungan hukum terlebih dahulu tidak diatur oleh undang-undang Indonesia.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Cara terbaik untuk menangani perselisihan dan permasalahan adalah dengan bantuan perlindungan hukum yang bersifat restriktif. Di Indonesia, Pengadilan Umum dan Pengadilan Tata Usaha Negara bertugas memberikan perlindungan hukum yang bersifat represif.⁶

1.5.2 Tenaga Kerja

1.5.2.1 Pengertian Pekerja

Menurut pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan imbalan uang atau imbalan lain. Dengan demikian, pekerja adalah mereka yang bekerja atau menjadi bagian dari angkatan kerja. Hal ini disebabkan karena angkatan kerja terdiri dari ibu rumah

⁶ *Ibid*, Hal. 30

tangga, orang lain yang tidak memiliki pekerjaan tetap, serta mereka yang tidak bekerja dan tidak sedang mencari pekerjaan.⁷

Pekerja dan non-pekerja berjumlah sekitar setengah dari populasi. Pekerja harus merupakan penduduk dan berusia antara 13 dan 65 tahun, sesuai dengan pasal 69 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 15 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Usia minimum pekerja didefinisikan secara berbeda; ada yang menyebutkan di atas 17 tahun, ada yang mengatakan di atas 20 tahun, dan ada pula yang menyebutkan di atas 7 tahun.

Arti lain dari kerja adalah perbuatan menciptakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. Siapa pun yang bekerja untuk sebuah perusahaan dan mendapat kompensasi finansial memenuhi syarat, begitu pula siapa pun yang bekerja untuk dirinya sendiri tetapi tidak mendapat imbalan seperti itu.

Yang dimaksud dengan “pekerja” mencakup lebih dari sekedar “pekerja/buruh”, seperti pegawai pemerintah, pekerja formal, dan mereka yang belum pernah bekerja atau sedang menganggur.⁸

⁷ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Indeks : 2010), Hal. 31

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika : 2009),

A. Klasifikasi Tenaga Kerja

1. Tenaga Kerja berdasarkan Penduduknya

a) Tenaga Kerja

Pekerja mencakup semua warga negara sah yang berada dalam usia kerja. Pekerja didefinisikan sebagai mereka yang berusia antara 13 dan 65 tahun berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah.

b) Bukan Tenaga Kerja

Individu yang dianggap bukan pekerja adalah individu yang tidak dapat atau memilih untuk tidak bekerja. Setiap orang yang berusia di atas 65 tahun di negara ini. Disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, hal ini mencakup pensiun, lansia, dan anak-anak.

2. Tenaga Kerja berdasarkan Batas Kerja

1. Angkatan kerja

Penduduk berusia antara 13 dan 65 tahun yang bekerja atau aktif mencari pekerjaan disebut sebagai angkatan kerja.

2. Bukan Angkatan Kerja

Orang dewasa yang memilih untuk tidak berpartisipasi dalam pasar kerja karena kewajiban lain. Ini mungkin termasuk pelajar, orang tua yang tinggal di rumah, dan lain-lain. Anak-anak, remaja, mahasiswa, orang tua yang tinggal di rumah, penyandang disabilitas, dan mereka yang sengaja menganggur semuanya termasuk dalam kategori ini.

B. Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

1. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik mencakup para profesional seperti pengacara, dokter, guru, dan lainnya yang telah memperoleh pengetahuan dan pelatihan khusus melalui studi formal atau informal.

2. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah mereka yang telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan di bidang tertentu melalui pekerjaan mereka. Untuk memperoleh keahlian dalam profesi ini, individu-individu terampil ini perlu menjalani pelatihan secara rutin. Seperti contoh : komunitas medis, apoteker, mekanik dan lain lain.

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Terlatih

Pekerja yang tidak memiliki pendidikan atau pelatihan formal sering kali melakukan pekerjaan yang menuntut fisik seperti pekerjaan rumah tangga, konstruksi, dan pertanian.⁹

1.5.2.2 Hak Dan Kewajiban Pekerja

Berkaitan dengan hak yang diberikan kepada pekerja adalah sebagai berikut:

a) Hak atas pekerjaan

Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menjamin setiap orang berhak atas pekerjaan dan memperoleh upah yang layak.

b) Hak atas upah yang adil

Menurut pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja berhak memperoleh hak tersebut segera setelah mereka menandatangani perjanjian kerja dan mengikatkan diri pada orang perseorangan atau usaha. Pekerja juga

⁹ Sischa Andriani Puspaningrum, 2017, *Penggunaan Tenaga Kerja Outsourcing Pada Sektor Perbankan Ditinjau Dari Pasal 4 Ayat (3) Peraturan Ojk No. 9/Pjok.03/2016 Tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain (Studi Di Bank Bri Kantor Cabang Malang Martadinata)*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, Hal. 20-21

dapat menggunakan hak ini. berdasarkan peraturan perundang-undangan.

c) Hak untuk berserikat dan berkumpul

Penting bagi pekerja untuk mempunyai kebebasan berorganisasi demi membela kepentingan dan hak-hak mereka dalam pekerjaan, dan mereka diperbolehkan untuk secara bebas berserikat dan berkumpul untuk tujuan tersebut. Hal ini dijelaskan dalam pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

d) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

Setiap pekerja berhak untuk diperlakukan dengan bermartabat dan bermartabat sesuai dengan prinsip agamanya¹⁰

Merupakan tanggung jawab pekerja untuk melakukan tugasnya dengan kompeten. Apa yang dimaksud dengan pekerja yang baik? Menurut pasal 1603 KUH Perdata (BW), pekerja mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas yang dijanjikan dengan seefisien mungkin, termasuk kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama. Kemudian dijelaskan secara rinci mengenai tugas-tugas pekerja, antara lain:

¹⁰ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, Cetakan I (Bandung : Mandar Maju : 2004), Hal. 12

1. Pekerja mempunyai tanggung jawab untuk melakukan tugas mereka dengan kemampuan terbaiknya, sebagaimana dituangkan dalam kontrak mereka.
2. Pekerja harus melakukan tugasnya sendiri; hanya dengan persetujuan pengusaha barulah ia dapat mendelegasikannya kepada pihak lain.
3. Pekerja harus mengikuti semua aturan dan pedoman yang ditetapkan oleh pemberi kerja saat melakukan tugasnya.
4. Pekerja yang tinggal pada pengusaha diharapkan berperilaku baik dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

1.5.3 Peran Dan Tanggung Jawab Pihak Pengusaha

1.5.3.1 Peran Dan Tanggung Jawab Pihak Pengusaha

Pengusaha tidak hanya orang atau badan yang mempunyai atau menjalankan suatu perusahaan yang merupakan miliknya sendiri, namun ada juga pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya. Dalam keadaan yang demikian, maka orang yang menjadi pengusaha dimaksud juga merupakan seorang pekerja dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain.¹¹

¹¹ Rahadian Ratry, *Tanggung Jawab Pengusaha Dan Pekerja Dalam Penerapan K3 Pada Proyek Konstruksi Ditinjau Dari Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak*, Vol. 1 No. 2, Jurnal “Dharmasiswa” Program Magister Hukum Tahun 2020, Universitas Indonesia, Jakarta, Hal. 1002

Tanggung jawab pengusaha merupakan konsep atau tindakan sebagai rasa tanggung jawab terhadap pekerja yang dilakukan oleh pengusaha, seperti perlindungan dan pemeliharaan guna meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.¹²

1.5.3.2 Hubungan Antara Pengusaha Dan Pekerja

Hubungan kerja terjalin antara pemilik usaha dan pekerja setelah perjanjian kerja dibuat, yang mana pekerja berkomitmen untuk bekerja pada pemilik usaha dengan imbalan kompensasi dan pemilik usaha menyatakan mampu membayar upah pekerja tersebut.¹³

¹² Asri Wijayanti, *Op. cit.* Hal. 124

¹³ H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan VIII (Jakarta : Raja Grafindo Persada : 2010), Hal. 65

1.5.4 Perjanjian Kerja

1.5.4.1 Pengertian Dan Syarat Sah Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja pengusaha-pekerja yang dijelaskan dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat syarat-syarat kerja serta hak dan tanggung jawab. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan perjanjian kerja sebagai perjanjian pengusaha-pekerja yang memuat syarat-syarat kerja pekerja serta tugas-tugas pengusaha dan pekerja.¹⁴

Perjanjian kerja, seperti kontrak lainnya, tunduk pada persyaratan legalitas yang diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata (BW). Pertama, para pihak harus sepakat untuk terikat secara hukum terhadap syarat-syarat perjanjian yang akan mereka buat; kedua, para pihak harus memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk mengadakan perjanjian tersebut; ketiga, perjanjian itu harus diadakan karena suatu hal tertentu; dan keempat, perjanjian tersebut harus mempunyai tujuan yang sah. Sesuai pedoman yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kebutuhan subyektif dan obyektif seseorang diperhitungkan dalam penyusunan kontrak kerja. Penjelasan perbedaan kebutuhan subyektif dan obyektif adalah sebagai berikut:

¹⁴ Suratman, *Op. cit.* Hal. 51

- Syarat Subyektif :

Istilah Subjektif mengacu pada kontrak di mana kedua belah pihak mampu melakukan suatu perbuatan hukum. Konsekuensi hukum perjanjian dapat dibatalkan jika persyaratan subyektif tidak dipenuhi.

- Syarat Obyektif :

Keberadaan pekerjaan yang dijanjikan bergantung pada faktor-faktor yang dapat diukur, dan pekerjaan itu sendiri tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena syarat objektif menyangkut obyek dalam suatu perjanjian. Apabila syarat obyektifnya tidak terpenuhi, maka perjanjian itu dapat pula dinilai batal demi hukum dan tidak sah, yang berarti dianggap tidak pernah ada.¹⁵

1.5.4.2 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Adapun terdapat 2 (dua) bentuk dari perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja biasanya berbentuk secara tertulis, tetapi masih ditemukan perjanjian kerja yang sifatnya disampaikan secara lisan. Menurut pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,

¹⁵ *Ibid*, Hal. 53-54

perjanjian kerja tetap dapat dibuat secara lisan, dengan melalui, namun pengusaha wajib membuat sebuah surat pengangkatan bagi pekerja, yang meliputi sebagai berikut:

- a. Nama dan alamat Pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis Pekerjaan
- d. Besarnya upah

Namun apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan cepat dan pengusaha berencana mempertahankan pekerjaanya untuk jangka waktu tertentu (PKWT), maka tidak boleh dibuat perjanjian lisan.¹⁶

2. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis yang secara tegas menguraikan jenis pekerjaan yang harus dikerjakan, nominal upah pembayaran yang harus dilakukan, dan hak maupun kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja yang bersifat tertulis wajib menyebutkan dengan jelas apakah perjanjian kerja itu termasuk ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT

¹⁶ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Jakarta : Visimedia : 2006), Hal. 3

atau sistem kontrak) atau termasuk ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau pekerja tetap).¹⁷

Ketentuan berikut ini terdapat dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan menjadi landasan dalam setiap kontrak kerja.

- a. Komitmen bersama untuk melaksanakan perjanjian kerja yang telah disepakati dari kedua belah pihak.
- b. Kecakapan masing-masing pihak dalam melakukan perbuatan hukum yaitu perjanjian kerja.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan..
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak melanggar ketertiban umum, kesusilaan, peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku.

Di dalam undang-undang ketenagakerjaan yang ditentukan terdapat beberapa jenis dari perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau pekerja dapat disebut sebagai karyawan kontrak. Setelah masa perjanjian berakhir, maka dengan sendirinya terjadi pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

¹⁷ Ahmad Husein, 2015, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Guru Di Yayasan Al Fityah Kota Pekanbaru*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Hal. 31

dan seorang pekerja tidak berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.¹⁸

PKWT harus dibuat secara tertulis yang memuat syarat-syarat kerja sesuai dengan pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 1) Perjanjian kerja tertulis sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat
 - i. Tanda tangan para pihak di dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan

¹⁸ *Ibid*, Hal. 33

peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) di buat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Salinan perjanjian kerja diberikan kepada pekerja dan satu salinan diberikan kepada pengusaha.

Lebih lanjut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika tidak dibuatkan batas waktu kerja maka dengan sendirinya perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini dijelaskan di dalam pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dibuat dalam huruf latin dan ditulis dalam bahasa Indonesia.
 - 2) Sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap perjanjian kerja yang tidak mempunyai jangka waktu tertentu dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Menurut pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang umum terjadi pada dunia usaha. Perjanjian tersebut menawarkan durasi uji

coba maksimum tiga (3) bulan. Menurut pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir jika pengusaha meninggal dunia atau beralihnya hak kepada pengusaha karena penjualan, warisan, atau hibah. Menurut pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila pemberi kerja atau pekerja mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, maka pihak yang memberhentikan bertanggung jawab membayar ganti rugi kepada pihak lain atas segala hal yang timbul, termasuk upah pekerja dibayarkan sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.¹⁹

3. Perjanjian Kerja Dengan Perusahaan Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*)

Dalam Pasal 64 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dijelaskan dalam perjanjian kerja sebuah perusahaan dapat mendelegasikan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada pengusaha lain yang perusahaannya merupakan perusahaan yang berbadan hukum sah dengan cara membuat

¹⁹ Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Yogyakarta : Absolute Media : 2015), Hal. 55-56

perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.²⁰

1.5.5 Apotek K24 Sukomanunggal

1.5.5.1 Sejarah dan Perkembangan

Pada tanggal 24 Oktober 2002, Dr. Gideon Hartono mendirikan Apotek K-24 di Yogyakarta. Memiliki arti singkatan dari Komplet 24 Jam, yang memberikan 5 jaminan pasti : Komplet 24 jam; Pagi Siang Malam dan Hari Libur Harga Sama; Hanya Jual Obat Asli, Gratis Konsultasi Apoteker dan Layanan Pengiriman. Oleh karena itu, Apotek K-24 menjadi salah satu apotek yang melayani masyarakat Indonesia, khususnya di Sukomanunggal Surabaya. Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya menjual obat resep, obat bebas terbatas, dan alat kesehatan seperti Apotek K-24.²¹

1.5.5.2 Visi

Visi Apotek K-24 yaitu apotek yang dapat menjadi pemimpin pasar bisnis apotek di Negara Indonesia pada tahun 2030 melalui jaringan *hybrid plus* di seluruh wilayah Indonesia. Jaringan *hybrid plus* yaitu jaringan apotek melalui offline maupun online, berjejaringan dengan

²⁰ *Ibid*, Hal. 56-57

²¹ <https://www.apotek-k24.com/tips-sehat/1853/Sejarah-Apotek-K-24,-Berawal-dari-Keresahan-Bisa-jadi-Keuntungan>, (diakses pada 7 April 2023, Pukul 05.22 WIB)

apotek *non-K24*, serta berjejaring dengan dokter siaga online, *CO* dan *franchise*.

1.5.5.3 Misi

Misi Apotek K-24 yaitu dinyatakan dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Misi yang pertama Apotek K-24 yaitu apotek yang dapat membangun jaringan apotek *hybrid* plus yang dekat dengan masyarakat, pelayanan prima, obat dan produk kesehatan yang komplit, tersedia setiap saat dengan harga terjangkau untuk Indonesia sehat.
2. Misi yang kedua Apotek K-24 yaitu apotek yang dapat menjadi berkat dan manfaat lebih bagi masyarakat, pekerja, pemilik, pemegang saham, dan semua pemangku kepentingan.
3. Misi yang ketiga Apotek K-24 yaitu apotek yang dapat mewujudkan pertumbuhan perusahaan yang berkesinambungan melalui sistem manajemen berkualitas tinggi dan pendekatan inovatif, kolaboratif dalam budaya integritas yang tinggi.

1.5.5.4 Struktur Organisasi

a) Struktur Organisasi

Struktur organisasi Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya terdiri dari Pemilik Sarana Apotek (PSA), Apoteker Penanggung Jawab (APJ), Apoteker Pendamping Pengelola (APP), Keuangan (KEU), dan Asisten Tenaga Teknis Kefarmasian (ATTK).

b) Tugas dan Kewajiban

Tugas dan kewajiban dari masing-masing struktur organisasi di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya adalah sebagai berikut :

1. Tugas dan kewajiban Pemilik Sarana Apotek (PSA)

- Penyedia dana untuk apotek
- Membayar hak-hak pekerja

2. Tugas dan kewajiban Apoteker Penanggung Jawab (APJ)

- Memastikan ketersediaan produk-produk di apotek
- Menetapkan harga produk yang dijual di apotek
- Merancang strategi pemasaran apotek
- Menetapkan metode penyimpanan obat yang efektif

- Memastikan kualitas pelayanan apotek
3. Tugas dan kewajiban Apoteker Pendamping Pengelola (APP)
- Memeriksa laporan keuangan dan omset harian.
 - Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan kepegawaian di apotek.
 - Pengendalian stok ketersediaan farmasi di apotek.
 - Pengendalian dan penjaminan mutu sesuai SOP.
 - Dokumentasi kesalahan dan *problem solving*-nya yang terjadi dalam pelayanan.
 - Menjaga kualitas produk dengan cara menjaga stabilitas obat dan *memonitoring* waktu *expired*.
 - Memantau pelayanan secara rasional.
 - Pelayanan konsultasi, informasi dan edukasi (KIE).
 - Laporan secara periodik ke dinas kesehatan dan BPOM.
 - Menjaga kebersihan dan kerapian ruang racik .

4. Tugas dan kewajiban Keuangan (KEU)

- Pembayaran inkaso
- Menghitung omset harian
- Membuat laporan keuangan setiap bulan
- Tutup buku tahunan
- Menghitung royalti per bulan
- Menghitung pendapatan sumbangan donasi PMI per bulan
- Menyediakan uang tukar untuk penjualan

5. Tugas dan kewajiban Asisten Tenaga Teknis Kefarmasian (ATTK)

- Melakukan pelayanan resep dan non resep
- Melakukan pelayanan langsung maupun *online*
- Bertanggung jawab melakukan pembelian antar apotek
- Menyiapkan segala sesuatu dalam proses peracikan

- Menerima barang dari *supplier*, melakukan cek barang fisik, *expired date* dan nomor *batch* sesuai faktur pembelian
- Melakukan *entry* faktur terhadap barang yang sudah diterima
- Menata barang ke rak serta Menjaga kebersihan dan kerapian ruangan racik
- Menulis pengeluaran dan pemasukan setiap barang ke stok
- Menjaga kebersihan dan kerapian seluruh bagian apotek
- Melakukan pengendalian stok, mulai dari menulis di buku *defecta*, menggunakan *lost seles*
- Merekap resep

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah kegiatan yang mencakup analisa dan pengembangan dalam komunitas ilmiah secara metodologis, sistematis dan konsisten. Penelitian para akademisi hukum menjadi pilar utama bagi pengembangan profesi hukum. Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani menegaskan bahwa “penelitian hukum didasarkan pada metode tertentu, pemikiran yang sistematis dan tertentu, pengkajian yang mendalam,

pemecahan masalah, dan mempunyai tujuan tertentu” (mempelajari dan mengevaluasi norma-norma hukum dan bagaimana fungsi hukum dalam masyarakat).²²

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian hukum yuridis empiris dilakukan dengan mengkaji kejadian-kejadian di dunia nyata untuk mengungkap fakta-fakta yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.²³ Kajian hukum yuridis empiris disebut “penelitian hukum sosiologis” karena mengkaji bagaimana hukum bekerja dalam masyarakat dan didasarkan pada kebenaran yang ada dalam masyarakat, badan hukum, lembaga pemerintah.²⁴

Penelitian hukum yuridis empiris ini menggunakan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan menurut Peter Mahmud Marzuki, menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani.²⁵ Pendekatan ini dimaksud untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang dalam penormaannya sudah sesuai dengan pelaksanaannya atau masih

²² F. Sugeng Susanto, *Penelitian Hukum*, (Yogyakarta : Ganda : 2007), Hal. 29

²³ Kornelius Benuf dan Muhammad Azhar, *Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*, Vol. 7 No. 1, Jurnal Gema Keadilan Tahun 2020, Universitas Diponegoro, Semarang, Hal. 28

²⁴ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram : Mataram University Press : 2020), Hal. 83

²⁵ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2010), Hal. 157.

terdapat kekurangan dalam pelaksanaannya, baik dalam tataran teknis atau dalam pelaksanaannya dilapangan.

1.6.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian hukum yuridis empiris ini menggunakan sumber data primer sebagai sumber informasi utama, data sekunder berupa berupa bahan hukum, dan data tersier sebagai sumber informasi bahan hukum pelengkap. Berikut sumber data primer, sekunder, dan tersier yang penulis rujuk:

1. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli disebut dengan data primer. Data primer dalam penelitian hukum yuridis empiris ini berasal dari data lapangan, yaitu hasil observasi dan wawancara penulis dengan 7 pekerja Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya.²⁶
2. Data sekunder berasal dari pihak ketiga dan diperoleh peneliti melalui media perantara.²⁷ Wawancara serta pendapat para ahli dari buku-buku, jurnal, website, arsip-arsip, dari instansi yang terkait, serta peraturan perundang-undangan menyediakan sumber sekunder untuk penelitian ini. Informasi yang digunakan data sekunder yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, serta sumber data hukum tersier.

²⁶ Muhaimin, *Op. cit.* Hal. 89

²⁷ Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.* (Yogyakarta : BPF : 2013), Hal. 143

- a. Bahan hukum primer adalah sumber bahan hukum yang paling utama, berupa peraturan perundang-undangan catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan serta hasil putusan-putusan hakim yang berkaitan dengan pokok permasalahan penelitian ini yaitu antara lain:
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
 - Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)
 - Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.
 - Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.235/MEN/2003 tentang Jenis-Jenis Pekerjaan Yang Membahayakan Kesehatan atau Moral Anak.

- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
 - Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/Kpts/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2023.
- b. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder terdiri buku, jurnal, situs web, arsip lembaga, pandangan ahli, dan data studi untuk mengkaji perjanjian kerja dalam Apotek K-24 dengan cakupan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja shift malam.
- c. Bahan hukum tersier adalah sumber data yang melengkapi bahan hukum primer dan sekunder dengan memberikan petunjuk dan penjelasan penting. Bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia, ensiklopedia dan lain-lain.²⁸

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari satu atau lebih sumber data yang telah ditetapkan dikenal sebagai metode

²⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : Raja Grafindo : 2002), Hal.116

pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, seperti : wawancara, observasi, dokumentasi.

1. Wawancara

Dalam penelitian hukum, khususnya penelitian hukum empiris, wawancara mempunyai peranan yang sangat penting. Wawancara mencakup komunikasi tatap muka antara peneliti dengan responden, narasumber, atau informan guna memperoleh data yang diperlukan untuk pembahasan ini.²⁹

2. Observasi

Observasi merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan cara melihat dan mencatat sesuatu untuk mengetahui lebih jauh mengenai hal tersebut. Menurut Sutrisno Hadi, pengertian teknik observasi adalah mencatat secara cermat peristiwa-peristiwa yang diteliti.³⁰

3. Dokumentasi

Peneliti kualitatif dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang perspektif subjeknya melalui dokumentasi, yang mencakup

²⁹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta : 2005), Hal 317

³⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Edisi Revisi (Yogyakarta : Andi Offset : 2002), Hal.

wawancara, catatan harian, dan materi tertulis lainnya yang dihasilkan oleh subjek itu sendiri.³¹

Macamnya ada dua, yakni surat pribadi dan surat dinas, menurut Bungin. Catatan tertulis seseorang tentang aktivitas, pengalaman, dan pandangannya merupakan dokumen pribadi.³²

1.6.4 Metode Analisis Data

Untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang disoroti selama penelitian skripsi ini, penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif.

Menurut Strauss dan Corbin, penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mempelajari ikatan kekeluargaan, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, perilaku, sejarah, dan kehidupan masyarakat.³³

Soerjono Soekanto mendefinisikan pendekatan penelitian kualitatif sebagai pendekatan yang menghasilkan sebagian besar data deskriptif analitis. Jadi metode kualitatif menghasilkan data deskriptif secara tertulis

³¹ Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta : Salemba Humanika : 2012), Hal. 143

³² Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial*, (Jakarta : Kencana : 2008), Hal. 123

³³ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Solo : Cakra Books : 2014), Hal. 4

maupun lisan serta perilaku nyata dari apa yang telah dinyatakan oleh orang-orang yang diamati.³⁴

1.6.5 Sistematika Penulisan

Kerangka kerja ini dipecah menjadi beberapa bab yang masing-masing mencakup beberapa sub-bab untuk mempermudah penulisan skripsi ini. Judul skripsi adalah **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA SHIFT MALAM BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI APOTEK K-24 SUKOMANUNGGAL SURABAYA)”**. Pembahasan di dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi empat bab. Sebagaimana dapat diuraikan secara menyeluruh terkait dengan isu hukum yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Bab pertama, Untuk penelitian kasus Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Shift Malam Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya) diuraikan permasalahan pokoknya. Latar belakang, rumusan masalah, tujuan kajian, manfaat, tinjauan literatur, dan metodologi merupakan bab pertama.

³⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan VI (Jakarta : Raja Grafindo Persada : 2007), Hal. 53

Bab kedua, membahas mengenai rumusan pertama mengenai bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada shift malam hari di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya. Bab ini terbagi menjadi dua sub bab. Sub bab pertama membahas mengenai hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja. Sub bab kedua membahas mengenai bentuk pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja apotek shift malam hari di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya.

Bab ketiga, membahas mengenai rumusan kedua mengenai bagaimana bentuk upaya hukum terhadap pekerja yang bekerja pada shift malam hari di Apotek K-24 Sukomanunggal Surabaya berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bab ini terbagi menjadi dua sub bab. Sub bab pertama membahas mengenai kesesuaian pemberian upaya hukum terhadap pekerja shift malam hari menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sub bab kedua membahas mengenai pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan.

Bab keempat adalah bab penutup yang berisi mengenai kesimpulan dan saran atas permasalahan yang penulis angkat. Setelah bab penutup, terdapat daftar pustaka yang penulis gunakan, serta lampiran yang mendukung penelitian ini.

1.6.6 Lokasi Penelitian

Apotek K-24 Sukomanunggal yang terletak di Jl. Sukomanunggal No. 55, Kecamatan Sukomanunggal, Kota Surabaya, Jawa Timur (60188), menjadi lokasi penelitian ini.

1.6.7 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2023 hingga Juli 2023 atau sekitar enam bulan, yang meliputi penyusunan skripsi, pembimbingan skripsi, pendaftaran skripsi, analisis skripsi, pemilihan pembimbing, penyerahan judul, pemilihan judul penelitian, dan modifikasi judul, telah selesai pada minggu pertama bulan Februari. Tahap pelaksanaan selanjutnya meliputi pengumpulan data primer bersama dengan data sekunder, pengolahan, dan analisis data.