

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerja merupakan bagian sangat penting dalam perusahaan, dikarenakan pekerja yang membantu kegiatan yang dijalankan dalam perusahaan, tanpa adanya pekerja maka perusahaan tidak bisa berkembang lebih luas dan tidak dapat terorganisasi dengan baik. Semua warga negara Indonesia membutuhkan pekerjaan, yang mana dengan bekerja dapat mendapatkan upah yang digunakan untuk menghidupi kehidupan sekarang maupun di masa yang akan datang. Thomas Aquinus menyatakan bahwa setiap wujud kerja mempunyai empat tujuan yaitu: pertama, dengan bekerja orang dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan kehidupan sehari-harinya. kedua, dengan adanya lapangan pekerjaan maka pengangguran dapat dihapuskan atau dicegah kejahatan dapat dihindari pula. Ketiga, dengan hasil kerjanya manusia juga dapat berbuat amal bagi semuanya. Keempat, dengan kerja orang dapat mengontrol atau mengendalikan gaya hidupnya.¹

Sempitnya lowongan pekerjaan dan susahny mendapatkan pekerjaan di Indonesia karena keterbatasan syarat dan ketentuan dari banyak perusahaan sehingga pekerja yang ingin bekerja tidak bisa bekerja. Awal tahun 2020 terjadi

¹ Agus Suprianto, *Tulisan adalah Perjuangan*, (Serang, Bitread, 2018), hal 23

permasalahan *pandemic covid 19* sehingga berdampak kepada banyak sektor yang salah satunya yaitu sektor ekonomi dan tenaga kerja di Indonesia. Banyak sekali pekerja di PHK atau terjadi pemutusan hubungan kerja dan lowongan kerja menjadi lebih sempit di banding sebelum tahun 2020. Di *Home Industry* pakaian Sidoarjo membuka lapangan pekerjaan dengan minimal lulusan Sekolah Menengah Atas dan diutamakan domisili tempat tinggal terdekat dari *Home Industry* pakaian Sidoarjo. Banyaknya pekerja lulusan Sekolah Menengah Atas, dan sempitnya lowongan pekerjaan sehingga banyak yang ingin bekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo, akan tetapi penerimaan pekerja di *Home Industry* berbeda dengan penerimaan pekerja di perusahaan yang sudah berbadan hukum, dimana adanya perjanjian kerja tertulis yang diberikan perusahaan dan ditandatangani para pihak. Sedangkan *Home Industry* pakaian Sidoarjo melalui *Interview* dan hanya menjelaskan kepada pekerja mengenai upah, hari dan jam kerja saja tanpa ada perjanjian kerja tertulis yang mana pekerja kurang dapat memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh dari *Home Industry* pakaian Sidoarjo menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Home Industry pakaian Sidoarjo dalam hal ini masih belum memiliki perlindungan hukum yang jelas kepada pekerja. Secara yuridis kedudukan pengusaha dan pekerja sama atau sederajat, akan tetapi berbeda saat di lapangan bahwa pekerja mempunyai posisi yang lemah sehingga dapat di salahkan. Jika terjadi permasalahan dikemudian hari seperti kerusakan barang-barang yang

menimbulkan kerugian bagi pengusaha tidak dapat dipertanggung jawabkan sebagaimana mestinya, Kemudian jika terjadi kecelakaan kerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo yang mana menyebabkan pekerja tidak bisa bekerja lagi maka bentuk perlindungan yang seharusnya didapatkan juga harus jelas melihat resiko bekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo sangat besar. Dalam hal ini penulis ingin memberikan pengetahuan kepada pengusaha dan pekerja pentingnya perlindungan hukum di *Home Industry* atau di tempat kerja lainnya agar jika terjadi sesuatu di kemudian hari dapat diatasi dengan baik dan benar serta mengurangi kerugian yang menimpa pekerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul
**“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI *HOME INDUSTRY*
PAKAIAN SIDOARJO”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hak-hak pekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di *Home Industry* pakaian Sidorajo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penulisan ini diharapkan untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu hukum, khususnya tentang hak-hak pekerja yang bekerja di Home Industry pakaian Sidoarjo.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para pihak yakni pengusaha dan pekerja di Home Industry pakaian Sidoarjo sehingga dapat mengurangi masalah maupun kerugian yang timbul di kemudian hari.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Perlindungan Hukum

1.5.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta terhadap hak asasi manusia dibidang hukum, prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada pancasila dan konsep negara

hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan maratabat manusia.²

Menurut Sajipto Raharjo mendefinisikan bahwa perlindungan hukum ialah suatu hal yang memberikan sebuah pengayoman pada hak-hak manusia yang dirugikan oleh orang lain sehingga perlindungan tersebut dapat diberikan kepada banyak masyarakat supaya bisa menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.³

Menurut Muktie A Fadjar perlindungan hukum adalah penyempitan dari arti perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban dalam hal ini yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum⁴

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Surabaya, Sinar Grafika, 2009) hal 22

³ Sajipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung, Citra Aditya Abadi), hal 53

⁴ Muktie A Fadjar, *Tipe Negara Hukum*, (Malang, Bayumedia Publishing, 2005) hal 74

1.5.1.2 Jenis-Jenis Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dibedakan menjadi 2 yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif

1. Perlindungan hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan dari pemerintah agar mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Dalam hal ini sudah adanya peraturan perundang-undangan bagi warga negara dengan maksud untuk mencegah adanya perbuatan yang sifatnya melanggar serta memberikan batasan kepada warga negara dalam melaksanakan kewajiban.

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan yang diberikan akhir berupa sanksi apabila sudah terjadi dan terlaksananya suatu pelanggaran yang dilakukan warga negara tersebut. Contoh sanksi: denda, hukuman, penjara.

1.5.2 Pekerja

1.5.2.1 Pengertian Pekerja

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.⁵ Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor

⁵ Mimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta, PT Pradnya Paramita, 2003), hal 13

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah. Pekerja menerima upah karena pekerja telah diberikan pekerjaan untuk dikerjakan dan dilaksanakan.

Dengan demikian pekerja merupakan seseorang yang mempunyai tuntutan hidup untuk bekerja melakukan pekerjaan yang diberikan dari perusahaan untuk menghasilkan uang demi memenuhi kehidupannya sendiri maupun untuk keluarga dan masyarakat.

1.5.2.2 Jenis-Jenis Pekerja

Secara umum, tenaga kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis diantaranya sebagai berikut:⁶

1. Menurut kosep angkatan kerja
 - a. Penduduk usia kerja, adalah penduduk usia kerja yaitu penduduk yang berumur 15 tahun keatas

⁶ D.C Tyas, *Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Semarang, Alprin, 2010) hal 7

- b. Penduduk yang termasuk angkatan kerja, adalah penduduk usia kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan
- c. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja, adalah penduduk usia kerja yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya.

2. Menurut Keahliannya

- a. Tenaga kerja terdidik, adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contoh: Sarjana ekonomi, dokter, master, sarjana muda.
- b. Tenaga kerja terlatih, adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat dari pengalaman kerja. Contohnya supir, pelayan toko, pelukis.
- c. Tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik, adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: Buruh angkat kayu atau kerdus.

3. Menurut cara kerjanya

- a. Pekerja fisik, adalah seseorang yang dipekerjakan karena keterampilannya membuat atau mengerjakan sesuatu
- b. Pekerja intelektual adalah seseorang yang dipekerjakan berdasarkan pengetahuan tentang subjek atau bidang tertentu.

1.5.2.3 Kewajiban Pekerja

Pekerja/buruh mempunyai kewajiban yang harus di laksanakan, kewajiban pekerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diantaranya sebagai berikut:

1. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain yang menggantikannya (pasal 1603a)
2. Buruh wajib mentaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan (pasal 1603b)
3. Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik (pasal 1603d)

Adapun kewajiban pekerja/buruh dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut

memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya (pasal 102 ayat 2)

2. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama, Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh. (pasal 126 ayat 1 dan 2)
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (pasal 136 ayat 1)
4. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 ayat 1)

1.5.2.4 Hak-Hak Pekerja

Berikut hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja atau buruh yaitu:

1. Hak atas pekerjaan

Diatur di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

2. Hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dalam hal ini pekerja satu dengan pekerja lainnya tidak boleh di beda-bedakan melihat dari sisi ras, kulit, suku, agama pekerja tersebut.

3. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

Diatur dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat 1 huruf a menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”.

Pekerja harus mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja, berlaku apabila masih melakukan kewajibannya di perusahaan tersebut, melihat banyaknya resiko di lapangan yang membuat pekerja terancam nyawanya sehingga pekerja perlu dijamin hak keselamatan dan kesehatan nya.

Adapun hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Hak memiliki waktu kerja yang sesuai

- a. Waktu kerja 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu (pasal 77 ayat 2a). Contoh: Hari senin-sabtu.
- b. Waktu kerja 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu (pasal 77 ayat 2b). Contoh: Hari senin-jumat.

2. Hak istirahat dan cuti pekerja/buruh

Dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdapat beberapa pasal diantaranya sebagai berikut:

- a. Dalam Pasal 79 ayat 2 tentang istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan jika telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama
- b. Dalam Pasal 81 tentang perempuan haid tidak wajib bekerja
- c. Dalam pasal 82 tentang hak pekerja perempuan melahirkan anak atau keguguran memperoleh istirahat 1,5 bulan.
- d. Dalam Pasal 83 tentang hak pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui diberikan kesempatan istirahat yang sepatutnya
- e. Dalam Pasal 84 tentang mendapatkan upah penuh apabila pasal 80, pasal 82 dilaksanakan

Namun dalam Undang-Undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya mengatur hak istirahat dan cuti pekerja/buruh sebagai berikut:

- a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (pasal 79 ayat 2a)

- b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu (pasal 79 ayat 77b)
- c. Cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus (pasal 79 ayat 3).
- d. Perusahaan dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (pasal 79 ayat 5)

3. Hak atas upah pekerja/buruh

Berdasarkan ketentuan pasal 88 Undang-Undang no 11 tahun 2020, yaitu setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berikut kebijakan pengupahan berdasarkan Undang-Undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Kebijakan pengupahan yang diatur dalam pasal 88 ayat 3 meliputi:
 - a. Upah minimum
 - b. Struktur dan skala upah
 - c. Upah kerja lembur
 - d. Upah tidak termasuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
 - e. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah

- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
 - b. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten atau kota dengan syarat tertentu (Pasal 88C ayat 1 dan 2)
 - c. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88C ayat 1 dan ayat 2 dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum (pasal 88D ayat 1)
 - d. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja /buruh di perusahaan. (Pasal 90 B ayat 2)
 - e. Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. (pasal 94)
4. Hak memperoleh uang pesangon
- a. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. (pasal 156 ayat 1)
 - b. Uang pesangon diatur diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - Masa kerja kurang dari 1 tahun, mendapatkan uang pesangon sebesar 1 bulan upah

- Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, mendapatkan uang pesangon 2 bulan upah.
- Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, mendapatkan uang pesangon 3 bulan upah
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, mendapatkan uang pesangon 4 bulan upah
- Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, mendapatkan uang pesangon 5 bulan upah
- Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, mendapatkan uang pesangon 6 bulan upah
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, mendapatkan uang pesangon 7 bulan upah
- Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, mendapatkan uang pesangon 8 bulan upah
- Masa kerja 8 tahun atau lebih, mendapatkan uang pesangon 9 bulan upah (pasal 156 ayat 2)

5. Hak Memperoleh Jaminan Sosial

Jenis program jaminan sosial meliputi: Jaminan kecelakaan, Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan hari tua, Jaminan pensiun, Jaminan kematian, Jaminan kehilangan pekerjaan (pasal 82 ayat 1)

1.5.3 Perjanjian Kerja

1.5.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Menurut pasal 1 ayat 14 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Menurut pasal 1 ayat 14 Undang-Undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, “Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara pekerja migran Indonesia dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Eksistensi perjanjian kerja pada suatu perusahaan dapat ditelusuri sejak pelamar kerja diterima sebagai pekerja tetap atau tidak tetap (pekerja waktu tertentu atau pekerja waktu tidak

tertentu). Pada suatu perusahaan yang tidak mempunyai peraturan perusahaan maka perjanjian kerja hadir secara mandiri dan karenanya perjanjian kerja merupakan satu-satunya dasar hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Apabila peraturan perusahaan telah ada sebelum seseorang masuk dan diterima perusahaan, maka perjanjian kerja yang dimiliki pekerja yang baru masuk itu hadir berdampingan dengan peraturan perusahaan yang telah lebih dulu ada.⁷

Jadi dalam perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban para pihak serta perjanjian kerja dapat mengantisipasi adanya permasalahan dikemudian hari antara para pihak di dalam suatu perjanjian kerja tersebut.

1.5.3.2 Subjek dan Objek Perjanjian Kerja

Subjek hukum perjanjian kerja adalah para pihak di dalam perjanjian kerja, kepada para pihak inilah diletakkan hak dan kewajiban. Dengan pengertian ini maka subjek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja atau buruh. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja.⁸

⁷ Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, (Surabaya, Empatdua Media, 2016) hal 19

⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, Raja Grafindo, 2007) hal 49

Objek perjanjian kerja adalah isi dari perjanjian itu yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu.⁹ Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga kerja yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah¹⁰

1.5.3.3 Syarat Perjanjian Kerja

Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian dianggap sah atau tidak maka harus diperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
Kesepakatan adalah sepakatnya para pihak yang mengikatkan diri, artinya kedua belah pihak dalam suatu perjanjian harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dan kemauan itu harus dinyatakan dengan tegas atau secara diam. Dengan demikian, suatu perjanjian itu tidak sah apabila dibuat atau didasarkan kepada paksaan, penipuan atau kekhilafan.
2. Kecapakan untuk membuat suatu perikatan
Kecapakan adalah kecapakan untuk membuat suatu perjanjian. Menurut hukum, kecapakan termasuk kewenangan untuk melakukan tindakan hukum pada umumnya, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian.
3. Suatu Hal tertentu
Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata hal tertentu adalah:
 - a. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian adalah harus suatu hal atau suatu barang yang cukup jelas atau tertentu yakni paling sedikit ditentukan jenisnya (Pasal 1333 KUH Perdata)
 - b. Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang dapat menjadi pokok suatu perjanjian (Pasal 1332 KUH Perdata)
4. Suatu sebab yang halal

⁹ Ibid, hlm 50

¹⁰ Asri Wijayanti, Opcit, hlm 41

Meskipun siapa saja dapat membuat perjanjian apa saja, tetapi ada pengecualiannya, yaitu sebuah perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketentuan umum, moral dan kesusilaan (Pasal 1335 KUH Perdata) ¹¹

Menurut pasal 52 ayat 1 no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang di perjanjikann tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemampuan kecakapan dan kemauan bebas kedua belah pihak dalam membuat perjanjian pada hukum perdata disebut syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi oleh syarat subjektif maka dapat dibatalkan. ¹²

1.5.3.4 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktu sementara atau terus menerus dan jenis suatu pekerjaan berulang-ulang atau selesainya suatu

¹¹ R. Soeroso, *Perjanjian di Bawah Tangan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 20011), hal 12

¹² Asri Wijayanti, *Opcit*, hal 42

pekerjaan tertentu, hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, ada 2 jenis diantaranya sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Yang dimaksud perjanjian waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan selama tiga bulan. Selama masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayar upah minimum yang berlaku¹³.

Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, apabila pekerja telah selesai melalui masa percobaan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah¹⁴

¹³ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Jakarta, Citra Aditya Bakti, 2006) hal 5

¹⁴ Ibid, hlm 6

1.5.3.5 Unsur-Unsur perjanjian Kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Adanya perintah (*arbeid*)
Yaitu pekerjaan bebas sesuai dengan kesepakatan buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- b. Dibawah perintah/*gejag verhouding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat subordinasi)
Di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan,
- c. Adanya upah tertentu/*loon* (adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh)
Pengertian upah pasal 1 angka 30 Undang-Undang no 13 tahun 2003 Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja
- d. Dalam waktu/*tijid* yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu)
Buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.¹⁵

1.5.3.6 Bentuk Perjanjian Kerja

Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja diatur dalam pasal 51 ayat 1 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut:

¹⁵ Yuliana Yuli W, Sulastri, Dwi Aryanti R, Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas. Vol 5 no 2, 2018 Hal 206-207

1. Perjanjian kerja secara tertulis

Perjanjian kerja secara tertulis dibuat secara tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Beberapa bentuk perjanjian kerja mengecualikan asas konsensualitas yakni untuk perjanjian-perjanjian yang memerlukan atau dipersyaratkan oleh undang-undang harus diadakan secara tertulis.¹⁶ Dalam pasal 54 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan hal-hal yang harus terdapat di perjanjian kerja tertulis yakni:

- 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 pembayaran
- 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 dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja¹⁷

2. Perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis

Perjanjian kerja lisan dibuat bagi para pihak karena ada kondisi di tempat masyarakat tersebut tidak secara tertulis. Secara yuridis perjanjian tidak tertulis diakui eksistensinya akan tetapi saat ada permasalahan dikemudian hari dapat merugikan bagi antar pihak yang melakukan perjanjian.

¹⁶ Ibid, hlm 4

¹⁷ Ibid, hlm 5

1.5.3.7 Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian pekerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹⁸

1.5.4 *Home Industry*

1.5.4.1 Pengertian *Home Industry*

Industri rumah tangga adalah industri yang memiliki jumlah tenaga kerja 1-4 orang, kegiatan usaha industri ini masih sederhana, manajemen sumber daya manusia dalam industri rumah tangga belum terorganisasi dengan baik. Dalam industri rumah tangga hubungan pemilik perusahaan dan tenaga kerja sangat erat dan bersifat kekeluargaan.¹⁹

Menurut Tulus T.H Tambunan, Industri rumah tangga pada umumnya adalah unit-unit yang sifatnya lebih tradisonal, dalam arti menerapkan sistem organisasi dan manajemen yang baik seperti

¹⁸ Budi Santoso, *Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang, UB Press, 2012), hal10

¹⁹ Harnida Gigih Aryanti, *Ketenagakerjaan*, (Klaten, Cempaka Putih, 2015)

lazimnya dalam perusahaan modern, tidak ada pembagian kerja dan sistem pembukuan yang jelas.²⁰

1.5.4.2 Ciri-Ciri *Home Industry*

Usaha kecil di *Home industry* memiliki ciri ciri sebagai berikut:

1. Manajemen tergantung pemilik
2. Modal disediakan oleh pemilik sendiri
3. Sekala usaha dan jumlah modal relatif kecil
4. Daerah operasi usaha bersifat lokal
5. Sumber daya manusia yang terlibat terbatas
6. Biasanya berhubungan dengan kebutuhan kehidupan sehari-hari
7. Karyawan ada hubungan kekerabatan emosional dan,
8. Mayoritas karyawan berasal dari kalangan yang tidak mampu secara ekonomis.²¹

Sedangkan menurut Kuncoro (2007) menjelaskan lebih rinci mengenai karakteristik industri kecil sebagai berikut:

1. Tidak adanya pembagian yang jelas antara bidang administrasi
2. Dikelola secara perorangan, merangkap sebagai pemilik sekaligus pengelola perusahaan
3. Memanfaatkan tenaga kerja keluarga atau kerabat dekat
4. Rendahnya akses industry terhadap lembaga kredit formal sehingga biasanya sering menggunakan modal sendiri atau sumber lain seperti dari keluarga, kerabat, pedagang, renternir.²²

1.5.4.3 Kriteria *Home Industry*

Berikut merupakan kriteria usaha kecil *home industry* menurut Undang-Undang No 9 tahun 1995 yang menyatakan bahwa:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah)

²⁰ Tulus.T.H Tambunan, *Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia*, (Jakarta, Salempa Empat, 2002), hal 166

²¹ Kusinwati, *Manajemen Usaha Kecil dan Menengah*, (Tanggerang, Loka Aksara,2019) hal 3

²² Dini Rochdiani, *Manajemen Usaha Home Industri*, Vol 7 no 1, 2018 hal 55

3. Milik warga negara Indonesia
4. Berdiri sendiri bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang tidak dimiliki, dikuasai, atau berfasilitasi baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah atau usaha besar.
5. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum atau badan usaha yang berbadan hukum termasuk koperasi.

1.5.4.4 Fungsi *Home Industry*

1. Usaha kecil dapat memperkuat perekonomian nasional melalui berbagai keterkaitan usaha, seperti fungsi pemasok, produksi, penyalur dan pemasaran bagi hasil produk-produk industry besar. Usaha kecil berfungsi sebagai transformator antar sector yang mempunyai kaitan kedepan maupun kebelakang.
2. Usaha kecil dapat meningkatkan efisiensi ekonomi, khususnya dalam menyerap sumber daya yang ada. Usaha kecil sangat fleksibel karena dapat menyerap tenaga kerja dan sumber daya lokal serta meningkatkan sumber daya manusia agar dapat menjadi wirausaha yang tangguh.
3. Usaha kecil dipandang sebagai sarana pendistribusian pendapatan nasional, alat pemerataan berusaha dan pendapatan, karena jumlahnya tersebar dipertanian maupun pedesaan.²³

1.5.4.5 Manfaat *Home Industry*

Berikut ini, manfaat maupun keuntungan adanya *home industri* bagi masyarakat baik secara ekonomi maupun sosial, antara lain:

1. Menciptakan peluang usaha
Keberadaan *home industry* bisa membuka lapangan pekerjaan bagi individu dan masyarakat. Terbukanya peluang usaha inilah yang pada akhirnya bisa mengurangi jumlah pengangguran, bisa menyerap tenaga kerja terutama yang tempat tinggalnya tidak jauh dari tempat usaha.

²³ Suryana, *Kewirausahaan Pedoman Praktis Kiat dan Proses Menuju Sukses*, (Jakarta: Selemba Empat, 2006) hal 77.

2. *Home industry* biasanya menerapkan teknologi padat karya, sehingga bisa menciptakan lebih banyak kesempatan kerja dibandingkan yang disediakan oleh perusahaan berskala besar .
3. Membantu dalam meberdayakan ekonomi masyarakat pedesaan
Sebagian besar *home industry* berlokasi di daerah pedesaan, sehingga jika dikaitkan dengan kenyataan bahwa lahan pertanian yang semakin berkurang, maka *home industry* di pedesaan bisa menyerap tenaga kerja sehingga mampu memberikan daya atau memberdayakan masyarakat dalam bidang ekonomi di pedesaan.
4. Memperpendek kesenjangan sosial masyarakat
Dengan semakin banyaknya masyarakat yang bekerja dan mendapatkan penghasilan, maka kesenjangan sosial dalam masyarakat juga akan semakin kecil, karena masyarakat yang pada awalnya menganggur tidak perlu khawatir dipandang sebelah mata oleh mereka yang lebih berada.
5. Mengurangi tingkat kriminalitas
Keberadaan *home industry* yang padat karya juga bisa berperan dalam mengurangi angka kriminalitas, karena dengan bekerja masyarakat yang awalnya menganggur dan mungkin pernah berpikir untuk mendapatkan uang dengan cara yang salah, misalnya dengan cara mencuri, merampok, atau mencopet. hal itu bisa diminimalisasi.
6. Berperan dalam peningkatan dan mobilisasi tabungan domestik
Keberadaan *home industry* bisa membantu dalam meningkatkan dan memobilisasi tabungan domestik. Tabungan domestik yaitu tabungan dalam negeri yang diperoleh dari sektor pemerintah dan sektor masyarakat. Tabungan masyarakat merupakan akumulasi dari tabanas, taska dan deposito berjangka.
7. Apabila masyarakat yang pada awalnya tidak berpenghasilan dan tidak memiliki tabungan, dengan membuat industri rumahan atau ikut bekerja di industri rumahan sehingga bisa memperoleh penghasilan dan lama-kelamaan bisa menabung. Kondisi inilah yang mendukung dalam peningkatan dan mobilisasi tabungan domestik.
8. Berkedudukan sebagai barang komplementer
Barang-barang atau produk yang dihasilkan dari *home industry* bisa berkedudukan sebagai barang komplementer atau barang pelengkap terhadap industri besar dan sedang.
9. Mendorong proses *desentralisasi inter* dan *intra regional*
Pengembangan home industri bisa mendorong proses *desentralisasi inter regional* dan *intra regional*, sebab usaha kecil *home industry* dapat berlokasi di kota-kota kecil dan pedesaan.
10. Menghemat biaya yang dibutuhkan

Menjalankan usaha rumahan membutuhkan biaya awal dan biaya operasi yang lebih rendah. Pemilik usaha tidak perlu membayar sewa dan utilitas untuk lokasi usaha, sehingga dapat menghemat uang karena bekerja di rumah bisa menghemat misalnya uang bensin untuk bepergian lebih jauh ke tempat kerja.

11. Bisa bekerja dari rumah

Salah satu manfaat terbesar dari memiliki industri rumahan adalah kemampuan untuk bekerja dari rumah. Ini berarti bahwa orang-orang yang mengalami kesulitan bekerja di tempat yang jauh dari rumah, misalnya karena mereka memiliki anak kecil.

12. Meningkatkan kreativitas masyarakat

Home industry dapat mendorong orang untuk berpikir kreatif dalam menghasilkan produk, karena Si pemilik industri rumahan ini akan selalu berusaha dalam meningkatkan kreativitas agar produk yang dihasilkan tidak ketinggalan zaman dan banyak diminati konsumen.²⁴

1.5.4.6 Keunggulan *Home Industry*

Dalam kegiatan operasionalnya, *home industry* memiliki beberapa keunggulan diantaranya sebagai berikut:

1. Memiliki kebebasan untuk bertindak. Bila ada perubahan dalam produk baru, teknologi baru, dan perbuahan mesin, usaha dapat bertindak cepat untuk menyesuaikan dengan keadaan
2. Fleksibel, perusahaan menyesuaikan dengan kebutuhan setempat, bahan baku, tenaga kerja, dan pemasaran produk usaha kecil
3. Tidak mudah goncang. Bahan baku dan sumber daya didapatkan secara lokal sehingga perusahaan tidak rentan terhadap fluktuasi.²⁵

1.5.4.7 Kelemahan *Home Industry*

Dalam kegiatan operasionalnya, *home industry* memiliki beberapa kelemahan diantaranya sebagai berikut:

1. Kelemahan *structural* dalam perusahaan, antara lain kelemahan dalam bidang manajemen dan organisasi, kelemahan dalam pengendalian mutu, kelemahan dalam mengadopsi dan penguasaan

²⁴ <https://gurusains.com/home-industri/> diakses 6 September 2019

²⁵ Edy Dwi Kurniati, *Kewirausahaan Industri*, (Yogyakarta, Deepublish, 2015) Hal 176

- teknologi, kesulitan mencari permodalan, tenaga kerja, dan terbatasnya akses pasar.
2. Kelemahan kultural, kelemahan ini mengakibatkan kurangnya akses informasi dan lemahnya berbagai persyaratan guna memperoleh akses permodalan, pemasaran dan bahan baku seperti informasi peluang dan cara memasarkan produk.
 3. Kelemahan mengakses jaringan (Informasi dan komunikasi)
 - a. Informasi untuk mendapatkan bahan baku yang baik, murah dan mudah didapat
 - b. Informasi untuk memperoleh fasilitas dan bantuan pengusaha besar dalam menjalin hubungan kemitraan untuk memperoleh bantuan permodalan dan pemasaran
 - c. Informasi tentang tata cara pengembangan produk, baik desain, kualitas maupun kemasannya.
 - d. Informasi untuk menambah sumber permodalan dengan persyaratan yang terjangkau.²⁶

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian Yuridis Empiris yang artinya menggunakan metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian nyata atau dapat dikatakan melihat bagaimana bekerjanya hukum dimasyarakat.²⁷ Menurut Bambang Sunggono Penelitian Non Doktrinal yaitu penelitian berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum di dalam masyarakat.²⁸

²⁶ Ibid, hlm 178

²⁷ Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta:Peradamedia Grup,2016) Hal 150

²⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jember, Raja Grafindo Persada, 1996), Hal 42

1.6.2 Sumber Data

Sumber data yang penulis pakai dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber data penelitian yang penulis ambil secara langsung dari narasumber berupa wawancara, pendapat dari pekerja dan pengusaha serta hasil observasi atau pengamatan, serta mengumpulkan data kuisioner responden para pekerja dengan didukung oleh data sekunder yaitu studi dokumen. Jenis bahan hukum yang penulis gunakan yaitu data primer, data sekunder dan data tersier diantaranya sebagai berikut:

- a. Sumber bahan hukum primer
 - a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945
 - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c. Kitab Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. Kitab Undang-Undang no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- b. Sumber bahan hukum sekunder
 - a. Buku tentang perlindungan hukum
 - b. Buku tentang ketenagakerjaan
 - c. Buku tentang perjanjian kerja
 - d. Buku tentang kewirausahaan
 - e. Buku tentang usaha kecil
- c. Sumber bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier atau disebut juga bahan penunjang mencakup bahan-bahan yang memberi petunjuk-petunjuk maupun penjelasan

hukum primer dan sekunder. Contohnya: kamus, Ensiklopedia dan seterusnya.²⁹

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Penulis dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, terdapat 3 jenis alat pengumpulan data diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah interaksi antara 2 atau lebih pihak yang melakukan komunikasi secara langsung maupun tidak langsung yaitu pihak yang mewawancarai dan kepada pihak yang diwawancarai dalam memperoleh data informasi yang diperlukan. Penulis melakukan wawancara dengan berjumlah 4 orang, diantaranya yaitu 1 Pengusaha *Home Industry* Pakaian Baju Sidoarjo, 1 Pekerja *Home Industry* Pakaian Baju Sidoarjo, 1 Pengusaha *Home Industry* Pakaian Celana Sidoarjo, 1 Pekerja *Home Industry* Pakaian Celana Sidoarjo

2. Observasi

Pengamatan yang penulis lakukan terkait Hak-Hak pekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga hasil dari pengamatan sesuai dengan kenyataan yang menjadikan sasaran pengamatan oleh penulis.

²⁹ Ibid, Hlm 185

3. Studi Pustaka / Dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum (baik normative maupun yang sosiologis). Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.³⁰ Dalam hal ini penulis mengkaji, dan mempelajari beragam literatur, seperti buku, kitab undang-undang, jurnal, internet yang digunakan penulis untuk meneliti penelitian ini

1.6.4 Metode Analisis Data

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis karena memamparkan data sekunder yang diperoleh dari data kepustakaan dan studi dokumen, selanjutnya akan ditulis dilakukan interpretasi agar dapat mendapatkan atau memperoleh jawaban kesimpulan terhadap objek permasalahan yang penulis teliti.

1.6.5 Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah Skripsi ini maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Skripsi dengan judul: **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI *HOME INDUSTRY* PAKAIAN SIDOARJO**” Dalam pembahasannya dibagi menjadi IV bab diantaranya sebagai berikut:

³⁰ Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2010) hal 68

Bab *Pertama* adalah pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian secara teoritis dan praktis. Pendahuluan menjadi pengantar untuk memudahkan pembaca agar dapat mengerti permasalahan yang ada dalam penelitian penulis yaitu Perlindungan hukum bagi pekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo.

Bab *Kedua* membahas rumusan masalah yang pertama yaitu tentang hak-hak pekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam bab ini akan dibagi menjadi 2 subbab, yang pertama membahas hak-hak pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan subbab kedua membahas analisa hak-hak pekerja *Home Industry* dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab *Ketiga* membahas rumusan masalah yang kedua yaitu tentang bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo. Dalam bab ini akan dibagi menjadi 2 subbab, yang pertama membahas Perlindungan hukum bagi pekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo dan subbab kedua membahas analisa perlindungan hukum bagi pekerja di *Home Industry* pakaian Sidoarjo.

Bab Keempat merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan permasalahan dalam penelitian serta juga berisikan saran-saran dari penulis. Dengan demikian bab keempat

merupakan bagian akhir dan menjadi jawaban terhadap permasalahan yang diangkat oleh penulis.

1.6.6 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang penulis perlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur