

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pasal 27 Ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan pasal tersebut menjadi legitimasi bagi eksistensi hak warga negara dalam hal pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai salah satu tolak ukur diakuinya derajat kemanusiaan. Implikasi dari diakomodirnya ketentuan mengenai hak warga negara yang diatur dalam konstitusi adalah lahirnya *obligation generic* yang harus dipenuhi oleh negara sebagai suatu hal yang bersifat *mutatis mutandis*. Salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh negara adalah memberikan perlindungan hukum bagi warga negara dalam menjalankan pekerjaan tanpa eksepsi.

Satjipto Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum sebagai upaya untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹ Dalam konteks hak atas pekerjaan, perlindungan hukum diberikan kepada tenaga kerja sebagai unsur penunjang yang memiliki peran sangat penting dalam pembangunan. Dalam hal ini perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diklasifikasikan ke dalam tiga kategori. *Pertama*, perlindungan secara ekonomis yang diejawantahkan dalam bentuk penghasilan yang cukup bagi tenaga kerja. *Kedua*, perlindungan hukum yang diwujudkan dalam bentuk jaminan kerja dan kebebasan dalam membentuk serikat. *Ketiga*, perlindungan hukum secara teknis dalam bentuk kebijakan mengenai keselamatan dan keamanan kerja.

Sejauh ini, upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dikristalkan dalam bentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang organik ini menjadi rumah hukum bagi

¹ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Cipta Aditya Bhakti, 2014, hlm. 53.

penyelenggaraan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Diantara materi yang dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja sebagai instrumen yang dapat mengantarkan pada kesamaan derajat dan kesempatan tanpa diskriminasi. Selain undang-undang di atas, hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja terlebih dahulu telah tercantum secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Berikut hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja²:

1. Setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak
2. Setiap orang berhak untuk memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula untuk mendapatkan syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil
3. Setiap orang baik laki-laki maupun perempuan berhak atas upah dan syarat-syarat perjanjian kerja yang sama
4. Setiap orang berhak mendapatkan upah sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Pencantuman hak-hak tenaga kerja dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia mengindikasikan bahwa, eksistensi hak tersebut menjadi satu kesatuan yang utuh dalam bahasan mengenai penyelenggaraan hak asasi yang bersifat universal. Hak-hak tersebut kemudian menjadi *ratio d'etre* bagi lahirnya kebijakan-kebijakan di bidang hukum yang dikeluarkan dengan maksud dan tujuan untuk memudahkan pemberian jaminan, pemenuhan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Namun, ibarat dua sisi mata pisau yang tajam di satu sisi dan tumpul di sisi yang lainnya, kebijakan mengenai ketenagakerjaan acapkali menimbulkan permasalahan yang bersifat kompleks dengan dampak yang masif dan sistemik dalam tataran praktis. Utamanya terkait dengan permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Harian Lepas.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa, “Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan

² Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 38.

atas kehadirannya secara harian”.³ Berangkat dari ketentuan tersebut, maka tenaga kerja harian lepas dapat didefinisikan sebagai tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah didasarkan pada kehadiran setiap harinya serta dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.⁴

Setidaknya terdapat tiga permasalahan pokok yang berhasil penulis inventarisir berkenaan dengan isu tenaga kerja harian lepas : *Pertama*, disfungsi perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja. Berdasarkan pada Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikat dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁵ Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja dan kewajiban kedua belah pihak.⁶ Perjanjian kerja merupakan landasan hukum dalam bertindak yang dijadikan pedoman dalam penyelenggaraan hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Berdasarkan pada ketentuan asas *pacta sunt servanda*, maka kedua belah pihak baik pemberi kerja atau penerima kerja memiliki tanggungjawab untuk melaksanakan segala ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja. Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja merupakan hubungan timbal balik atau bilateral yang membawa serta hak-hak yang berlaku bagi pihak yang terikat padanya serta kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi sebagai konsekuensi logis dari hak-hak yang diperoleh. Dalam penyelenggaraannya, penerima kerja dalam hal ini tenaga kerja harian lepas

³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tetentu, Pasal 1 Angka 2.

⁴ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 14.

⁵ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601 huruf a.

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14.

seringkali tidak memperhatikan klausul yang terdapat dalam perjanjian kerja dikarenakan kondisi terdesak yang dialami oleh tenaga kerja untuk segera mendapatkan pekerjaan. Sikap abai yang ditunjukkan oleh penerima kerja terhadap perjanjian kerja kerap kali dimanfaatkan oleh pemberi kerja yang tidak bertanggungjawab untuk melakukan eksploitasi terhadap waktu dan tenaga penerima kerja. Praktik semacam ini tentu akan mengarah pada fenomena tereduksinya hak-hak ketenagakerjaan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Kedua, kondisi sosial masyarakat yang menempatkan tenaga kerja dalam posisi yang ter subordinasi dan termarginalkan. Konsepsi negara hukum yang dianut oleh Indonesia menghendaki diakuinya persamaan kedudukan di hadapan hukum dan pemerintahan. Namun, konsep tersebut terasa lemah di permukaan mengingat dalam tataran praktis, tidak dikenal adanya persamaan dan kesetaraan secara struktural. Pola masyarakat yang membeda-bedakan posisi dan kedudukan seseorang berdasarkan struktur sosial menjadikan kaum buruh kerap kali menerima perlakuan yang tidak adil dan diskriminatif. Dalam lingkungan pekerjaan, posisinya sebagai tenaga kerja atau buruh menjadikannya menerima segala jenis pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja tanpa adanya kesempatan untuk mempertimbangkan apakah pekerjaan yang akan dilakukan masih dalam kategori batas normal untuk dikerjakan atau tidak.

Ketiga, fakta bahwa ketersediaan lapangan pekerjaan berbanding terbalik dengan jumlah pencari kerja. Keadaan semacam ini membuka *entry point* praktik pemerasan tenaga kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja. Berdasarkan data yang dihimpun dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa per Februari 2021 tingkat pengangguran terbuka mencapai 6,26% dengan jumlah penduduk yang tidak bekerja sebanyak 19.10 juta penduduk.⁷ Meskipun angka tersebut mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, namun perkembangan yang bersifat fluktuatif ini masih menjadikan

⁷ Badan Pusat Statistik, “Februari 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 6,26 Persen,” <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021-tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-sebesar-6-26-persen.html>, 10 Desember 2021.

pengangguran dan sempitnya lapangan pekerjaan sebagai permasalahan pelik yang bersifat mendesak untuk segera ditemukan solusinya.

Keempat, ketiadaan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Seperti yang telah diuraikan di awal, perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara kedua belah pihak yang dituangkan dalam suatu bentuk perjanjian baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, dimana di dalamnya memuat hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pihak yang mengadakan perikatan. Dalam sebuah perjanjian kerja diakomodir beberapa hak yang dimiliki oleh pekerja, seperti : hak untuk memperoleh upah, hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, serta hak-hak lain yang juga dimiliki oleh pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian kerja dibuat agar disepakati oleh kedua belah pihak sekaligus sebagai landasan dalam bertindak. Ketiadaan perjanjian kerja akan membawa dampak yang signifikan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Kecurangan, keculasan, dan ketidakadilan sangat rawan terjadi dan akan sangat sulit untuk ditegakkan mengingat tidak adanya instrumentarium hukum yang dijadikan patokan dalam bertindak.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian lepas utamanya terkait dengan perjanjian kerja. Penelitian ini akan penulis uraikan secara sistematis dan kronologis dalam sebuah skripsi dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA HARIAN TANPA PERJANJIAN KERJA TERTULIS.

1.2. Identifikasi Masalah

Berangkat dari latar belakang di atas, penulis berhasil mengidentifikasi dua permasalahan pokok yang muncul berkenaan dengan topik yang penulis angkat dalam penelitian ini. Berikut permasalahan yang berhasil diidentifikasi: *Pertama*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada prinsipnya telah memberikan pengaturan terkait dengan eksistensi tenaga kerja harian. Namun, apabila ditinjau dari sisi praktis, acapkali muncul permasalahan antara pengusaha dan tenaga kerja

harian yang didasarkan pada tidak adanya perjanjian kerja yang bersifat tertulis. Meskipun pada dasarnya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai instrumen hukum baru dalam domain ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan mengenai jumlah hari kerja yang harus ditetapkan dalam sebuah perjanjian kerja. Tidak adanya perjanjian kerja ini berawal dari keengganan pengusaha untuk memberikan perjanjian kerja bagi pekerja harian lepas berkenaan dengan kedudukannya sebagai tenaga kerja yang tidak terikat dengan waktu atau ketentuan tertentu.

Kedua, tidak adanya klasterisasi yang jelas terkait dengan jenis dan kriteria perjanjian kerja. Apakah perjanjian kerja yang digunakan masuk dalam kategori perjanjian kerja waktu tertentu atautkah perjanjian kerja harian. Ketidakjelasan secara definitif ini akan berdampak pada munculnya ambiguitas hukum dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Selain itu ketidakjelasan perjanjian kerja juga berdampak pada sulitnya memutuskan status hukum pekerja berkenaan dengan akibat hukum yang ditimbulkan dari sebuah tindakan yang tidak didasarkan pada perjanjian kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Kedua permasalahan yang diuraikan dalam identifikasi masalah di atas, selanjutnya mengantarkan pada rumusan masalah yang akan menjadi acuan utama dalam pembahasan pada skripsi ini. Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis?
2. Bagaimana akibat hukum dari pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis.
2. Mengetahui akibat hukum dari pekerja harian yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1.4.2.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam ilmu hukum, utamanya terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian tanpa perjanjian kerja.

1.4.2.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang telah penulis uraikan dalam identifikasi masalah dan memberikan pemahaman yang dalam mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja harian tanpa perjanjian kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam pembuatan kebijakan di masa mendatang.

1.5. Kerangka Teoretis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran

1.5.1. Kerangka Teoretis

1.5.1.1. Teori Perlindungan Hukum

Setiono memberikan pengertian perlindungan hukum sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan

ketentraman, sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁸ Pengertian tersebut diberikan berdasarkan pada pemaknaan perlindungan hukum yang didasarkan pada istilah *legal protection* dalam bahasa Inggris dan *rechts bescerming* dalam bahasa Belanda. Perlindungan hukum diberikan kepada warga negara berkenaan dengan hak-hak yang dimiliki, sehingga hukum tidak lagi dilihat sebagai refleksi kekuasaan semata-mata, tetapi juga harus mampu mencerminkan nilai keadilan dan moral yang bersifat global.

Philipus M Hadjon membagi perlindungan hukum ke dalam dua domain:⁹

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif bersifat pencegahan dimana subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa.

2. Perlindungan hukum represif

Tujuan utama dari perlindungan hukum represif adalah untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum represif ini lebih ditekankan pada penggunaan lembaga pengadilan dalam mengatasi permasalahan hukum yang dialami oleh warga negara.

1.5.1.2. Teori Keadilan

Keadilan merupakan nilai dasar yang bersifat universal. Secara yuridis keadilan adalah bagian dari implementasi penegakan hukum dalam rangka memberikan

⁸ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, hlm. 3.

⁹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987, hlm. 20.

jaminan perlindungan terhadap hak asasi manusia.¹⁰ secara khusus pelaksanaan keadilan harus mempertimbangkan keadilan hukum dan keadilan masyarakat. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kesenjangan antara ketentuan normatif dengan rasa keadilan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Upaya penegakan hukum yang memperhatikan nilai-nilai keadilan menunjukkan kewibawaan suatu negara dalam bidang peradilan yang bersifat independen dan tidak memihak (*independent* dan *impartial*).¹¹

1.5.2. Kerangka Konseptual

1.5.2.1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dengan kata lain perlindungan hukum adalah upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara fikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹²

1.5.2.2. Pengertian Pekerja

Pekerja adalah orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan pendapatan atau upah baik itu berupa uang maupun bentuk lainnya dari pemberi kerja atau majikan. Dalam hal ini pekerja dapat ditafsirkan dalam istilah buruh, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau

¹⁰ Muhammad Hatta, *Kejahatan Luar Biasa (Extra Ordinary Crime)*, Lhokseumawe: Unimal Press, 2019, hlm. 136.

¹¹ Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Jakarta: Konstitusi, 2005, hlm. 246.

¹² Hukum Online, *Perbuatan Hukum, Bukan Perbuatan Hukum, dan Akibat Hukum*, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5ceb4f8ac3137/arti-perbuatan-hukum--bukan-perbuatan-hukum-dan-akibat-hukum/htm>, 6 Mei 2021.

karyawan.¹³ Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan pekerja sebagai orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.¹⁴ Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan terdapat pengertian yang berbeda antara tenaga kerja dan buruh. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 yang menyebutkan tenaga kerja sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁵ Adapun dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 pekerja atau buruh didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶ Dalam skripsi ini tenaga kerja yang dimaksud adalah yang berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

1.5.2.3. Perjanjian Kerja

Pasal 1313 KUHPerdata memberikan penafsiran perjanjian kerja sebagai suatu persetujuan yang mengarah pada perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.¹⁷ Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁸

1.5.2.4. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai mana hubungan kerja, baik pada pekerjaan

¹³ Kanal, *Pengertian Pekerja dan Prakerja*, <https://www.kanal.web.id/pengertian-pekerja-dan-prakerja>, Diakses pada 17 Mei 2021.

¹⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, kbbi.web.id/kerja.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 2.

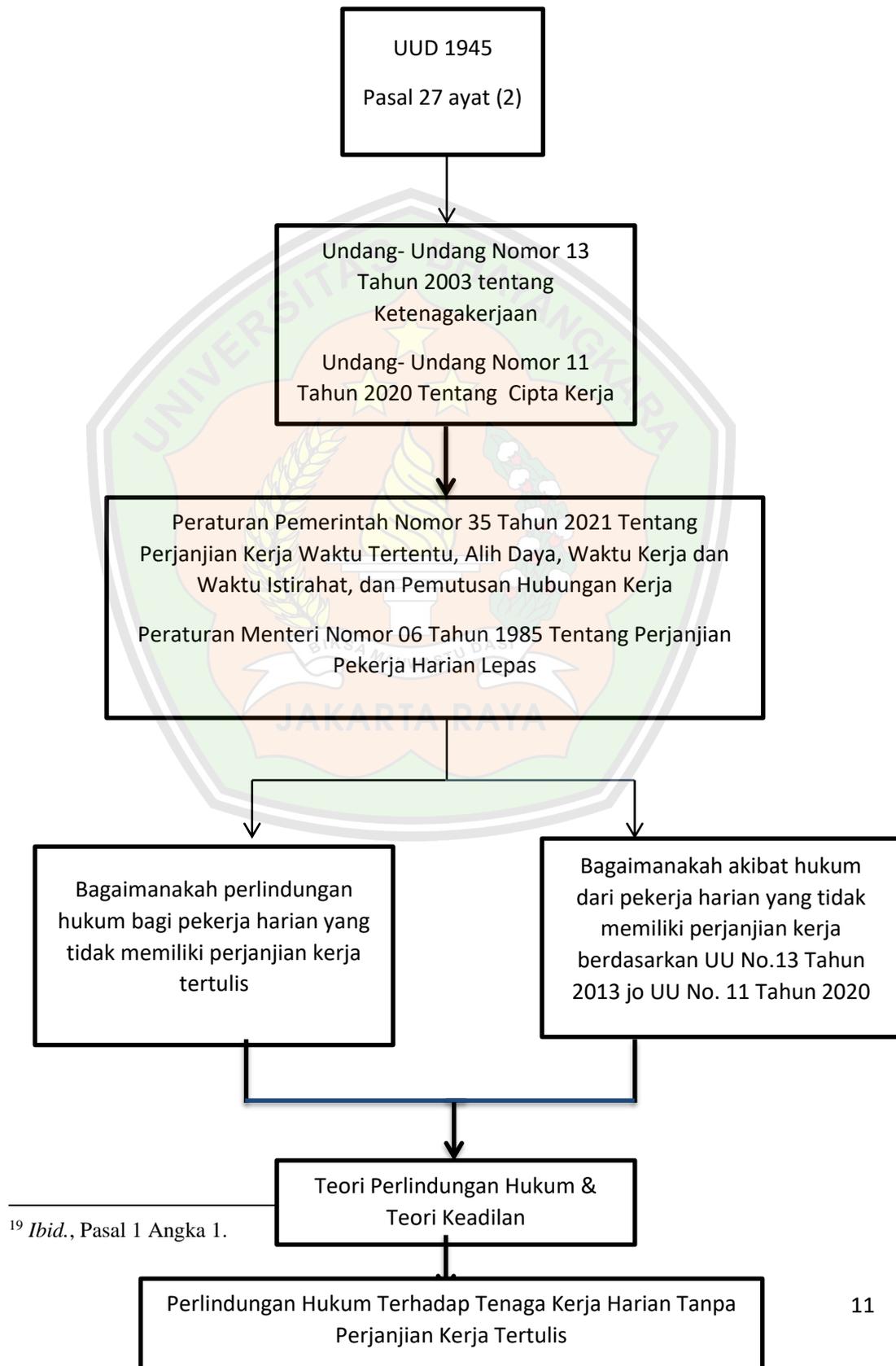
¹⁶ *Ibid.*, Pasal 1 Angka 3.

¹⁷ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1313.

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka 14.

yang menghasilkan barang maupun pekerjaan yang menghasilkan jasa.¹⁹

1.5.3. Kerangka Pemikiran



1.6. Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan pemahaman yang utuk terhadap penelitian ini, berikut penulis uraikan sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I berisi pendahuluan. Pendahuluan merupakan bagian awal dalam skripsi ini yang memberikan gambaran umum mengenai pembahasan yang dimuat dalam skripsi ini. Berikut beberapa materi muatan yang terdapat dalam bab pendahuluan: Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Konseptual, dan Pemikiran, serta Sistematika Penulisan.

BAB II berisi Tinjauan Pustaka. Tinjauan pustaka merupakan bahasan yang bersifat mendasar terkait dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dalam skripsi ini, tinjaua pustaka menguarakan bahasan terkait : 1) Tenaga kerja dengan fokus pembahasan terkait dengan pengertian tenaga kerja, hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja, dan perjanjian kerja; 2) Ketenagakerjaan dengan fokus pembahasan mengenai pengertian ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan, dan masalah-masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan; 3) Tinjauan umum perlindungan hukum; 4) Tinjauan umum keadilan hukum.

BAB III berisi Metode Penelitian. Metode penelitian memberikan gambaran atau rancangan penelitian yang meliputi prosedur serta langkah-langkah yang harus ditempuh dalam penelitian. Pada bagian ini, penulis menguraikan terkait dengan : Jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum, teknik pengolahan bahan hukum, dan teknik analisis bahan hukum.

BAB IV berisi Hasil Penelitian dan Pembahasan. Pada bagian ini diuraikan hasil dari penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah yang sebelumnya telah peneliti uraikan di awal. Adapun subbab yang terdapat dalam bab ini adalah : Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian tanpa adanya perjanjian kerja dalam prespektif hukum ketenagakerjaan serta akibat

hukum yang ditimbulkan oleh tenaga kerja harian tanpa adanya perjanjian kerja dalam prespektif hukum ketenagakerjaan.

BAB V berisi Penutup. Bagian ini merupakan akhir dari penelitian yang didalamnya berisi kesimpulan dan saran yang bersifat rekomendatif yang peneliti ajukan terkait dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

