

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tujuan dibentuknya negara Indonesia seperti yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk terciptanya masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mewujudkannya, maka pemerintah melakukan pembangunan. Bahwa didalam pembangunannya disamping memerlukan program pembangunan yang terencana dan terarah, harus dibarengi dengan beberapa aspek yang sejalan yaitu aspek ekonomi, hukum dan politik, agar tercapai sasaran yang diinginkan.

Pada awalnya setelah Indonesia merdeka sampai sekarang, pembangunan terus berjalan dan pertumbuhan ekonomi makin meningkat hingga tahun 1996. Sayangnya maraknya praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme yang dilakukan pemerintah pada saat itu telah menghancurkan sendi-sendi fundamental perekonomian Indonesia yang berujung terjadinya krisis moneter pada tahun 1997, yang menjadi awal dari krisis multi dimensional yang menerpa bangsa Indonesia. Sejak saat itu Indonesia mengalami krisis finansial yang luar biasa yang berimbas pada seluruh perekonomian bangsa ini sehingga mengakibatkan bangsa Indonesia

menghadapi beberapa permasalahan seperti bidang perburuhan karena banyak perusahaan yang di tutup, baik perusahaan dalam negeri maupun asing yang terlihat dengan tingginya angka *capital outflow* dibandingkan dengan *capital inflow*.¹

Setiap pekerjaan pasti membutuhkan tenaga kerja, dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sedemikian pentingnya pengaruh tenaga kerja dalam pembangunan nasional tersebut berarti diperlukanlah pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja.

Seiring dengan pembangunan ekonomi pada saat ini, makin bertambah juga masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan salah satunya dengan banyak didirikannya perusahaan-perusahaan, baik perusahaan lokal maupun perusahaan fasilitas Penanaman Modal Asing (PMA) yang banyak menyerap tenaga kerja terutama yang bergerak di sektor industri.

Maju tidaknya perusahaan tidak terlepas dari peranan dan kedudukan tenaga kerja itu sendiri, sedemikian pentingnya peranan dan kedudukan tenaga kerja untuk perusahaan haruslah dengan perlindungan yang dimaksudkan

¹ Ida Bagus Rahmadi Supancana, *Kerangka Hukum dan Kebijakan Investasi langsung di Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, September 2006), hlm. 12.

untuk menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

Melihat realitas tersebut keselamatan pekerja/buruh merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional pada umumnya dan kemajuan perusahaan pada khususnya. Untuk itu, perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.³

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴

² Konsideran UU Nomor 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan.*, Huruf, d.

³G.Kartasapoetra, R.G.Kartasapoetra SH, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan ke 1, Yogyakarta, Bina Aksara, 1986, hlm. 20.

⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 72.

Pekerja adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dari majikan yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa : “tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.⁵

Menurut pasal ini ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak. Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan bagi manusia yang tinggi.

Suatu pekerjaan baru memenuhi semua itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksanaannya adalah terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai Warga Negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan.⁶

⁵ Tjepi F. Aloewie, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta, 1996, hlm. 32.

⁶ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, . Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, hlm. 52.

Hampir di semua negara saat ini, problem ketenagakerjaan atau perburuhan selalu tumbuh dan berkembang baik di negara maju atau berkembang, baik yang menerapkan ideologi kapitalisme atau sosialisme. Hal ini terlihat dari adanya departemen yang mengurus ketenagakerjaan pada setiap kabinet yang dibentuk.⁷

Umumnya negara maju berfokus pada problem ketenagakerjaan yang berkait dengan mahal nya gaji tenaga kerja, tenaga kerja ilegal serta penyempurnaan status ekonomi, sosial, dan politik. Sementara itu di negara berkembang umumnya problem tenaga kerja berkait dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga kerja, tingkat gaji yang rendah, serta jaminan sosial yang nyaris tidak ada.

Salah satu problem yang langsung menyentuh pekerja/buruh adalah rendahnya atau ketidaksesuaian pendapatan (gaji) yang diperoleh dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta tanggungannya. Faktor ini, yakni kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara gaji yang diterima relatif tetap, menjadi pendorong gerak protes kaum buruh.⁸

⁷ *Serial Syariah Islam: Politik Perburuhan dan Islam*, (on-Line), tersedia di www.hizbut-tahrir.or.id/2008/05/01.

⁸ *Serial Syariah Islam, Loc. Cit*

Wujud perhatian pemerintah dalam masalah pekerja/buruh di Indonesia terlihat dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang di nilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Menurut Pasal 86 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikatakan, bahwa :

“ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Dalam membahas permasalahan tentang ketenagakerjaan khususnya pekerja/buruh ini, Penulis mengambil contoh pada karyawan/*Sales* pada PT Frontline Living. PT tersebut beroperasi dari jam 10.00 s/d 21.00 tidak terkecuali hari libur, khusus hari sabtu dan minggu sesuai jadwal pembagian kerja dan 1 (satu) minggu sekali diadakannya *long shift* sesuai jadwal pembagian kerja secara bergiliran. PT Front Living mempunyai pekerja yang hampir semua laki-laki dengan umur yang berbeda-beda. Dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang dibuat oleh PT Frontline Living diatur pekerja *sales* (yang rata-rata berumur 25 tahun sampai 40 tahun) , dengan jam kerja

operasional mulai dari pukul 10.00 sampai dengan 21.00, yang dibagi menjadi 2 (dua) *shift* jam kerja, yaitu: ⁹

Shift I : 5 Hari Kerja yang dimulai pada: Hari kerja pertama sampai hari kelima:
Jam 10.00 s/d 16.00 WIB

1 Hari kerja yang dimulai pada: Hari kerja keenam:
Jam 10.00 s/d 21.00 WIB (*long shift*).

Shift II : 5 Hari kerja yang dimulai pada: Hari kerja pertama sampai hari kelima:
Jam 15.00 s/d 21.00 WIB.

1 Hari kerja yang dimulai pada: Hari kerja keenam:
Jam 10.00 s/d 21.00 WIB (*long shift*).

Perlu diketahui bahwa gaji pokok *sales* PT Frontline Living adalah Rp. 1.000.000,00. Adapun PT Frontline Living merupakan perusahaan bergerak dibidang *furniture* / perabotan (menjual *furniture*). Mengingat diberlakukannya jam kerja dalam *long shift* sesuai PP yang di keluarkan PT Frontline Living diatas, menurut Penulis sangatlah merugikan para pekerja dibidang *sales*, karena akan berpengaruh terhadap banyaknya barang yang bisa dijual oleh pekerja dibidang marketing, terutama bagi yang mendapat *shift* malam. Dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta keselamatan dan kesehatan para

⁹ Peraturan Internal PT Frontline Living.

pekerjanya, seharusnya pimpinan PT Frontline Living memberikan intensif ataupun bantuan dalam bentuk lain terhadap para pekerjanya, terutama bagi yang mendapat tugas *shift* malam.

Didalam ketentuan yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terutama yang mengatur ketentuan pekerja yang bekerja pada malam hari, hanya mengatur mengenai pekerja perempuan saja, sedangkan pekerja yang bekerja pada malam hari bukan hanya pekerja perempuan saja tetapi ada juga pekerja laki-laki yang juga membutuhkan perlindungan hukum.

Dengan memperhatikan hal diatas terlihat bahwa pemerintah kurang teliti dalam dalam memberikan perlindungan hukum pada kaum laki-laki yang yang kemudian ternyata didalam prakteknya telah memberi peluang bagi para pemberi kerja/pengusaha untuk memanfaatkan kekurangan ini yang semata-mata hanya untuk mencari keuntungan sendiri dan kemudian pada akhirnya merugikan pekerja, khususnya kaum laki-laki.

Dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan pokok tenaga kerja juga menyebutkan bahwa dalam menjalankan undang-undang ini serta peraturan pelaksanaanya tidak boleh ada diskriminasi dalam mengatur kesejahteraan hak pekerja dan memberikan perlakuan layak bagi pekerjaan yang menjalani. Atas dasar undang-undang tersebut di atas, maka diskriminasi dalam setiap permasalahan

perburuhan tidak diperkenankan dan apabila ada pengusaha yang masih melakukan diskriminasi dalam memberikan perlindungan hukum maka hal ini dapat dianggap melanggar peraturan dan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu diketahui dan ditinjau tentang hak dan jaminan hukum bagi pekerja yang bekerja pada waktu *shift* sampai malam hari, karena menurut Penulis hal ini jelas-jelas sangat merugikan pekerja/buruh. Tingkat kesejahteraan pekerja/buruh kurang mendapat perhatian dari PT Frontline Living.

Untuk itu, Penulis mengajukan skripsi dengan judul: **“TINJAUAN TERHADAP HAK PEKERJA DALAM *SHIFT* PADA PT FRONT LIVING DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. POKOK PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah PT Frontline Living telah membayar upah seorang dengan UMP / UMR yang berlaku bagi pekerja *shift* sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Apakah peraturan waktu kerja untuk pekerja *shift* telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. TUJUAN PENULISAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah PT Frontline Living telah memenuhi rasa keadilan bagi pekerja dan standar pengupahan untuk pekerja *shift* menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apakah peraturan waktu kerja untuk pekerja *shift* telah sesuai dengan Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. DEFINISI OPERASIONAL

Peraturan perusahaan akan memberikan tingkat kesejahteraan dan memberikan jaminan bagi pekerja dan perusahaan itu sendiri apabila telah memenuhi apa yang dikatakan undang-undang serta memberikan kepastian hukum. Hukum dapat berperan dalam menciptakan *predictability* (kepastian), *stability* (mengakomodasi kepentingan yang bersaing di masyarakat) dan *fairness* (keadilan).¹⁰ Sistem hukum terdiri dari tiga unsur yaitu substansi

¹⁰Erman Rajagukguk, *Hukum Ekonomi Indonesia memperkuat persatuan nasional, mendorong pertumbuhan ekonomi dan memperluas kesejahteraan sosial*. Dalam seminar pembangunan hukum nasional VII Bali 14-18 Juli 2003, Buku 3, (Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI, Jakarta, 2004), hlm 252/256

hukum, aparat hukum dan budaya hukum.¹¹ Selanjutnya, untuk menghindari perbedaan pengertian mengenai istilah-istilah yang dipakai dalam penulisan skripsi ini, berikut ini diuraikan definisi operasional dan istilah-istilah tersebut yang berdasarkan kepada definisi yang diberikan oleh Undang-undang ketenagakerjaan.¹² Dengan uraian:

a. Ketenagakerjaan adalah:¹³

“segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

b. Tenaga kerja adalah:¹⁴

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

c. Pekerja/buruh adalah:¹⁵

“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

¹¹ Hulman Panjaitan, *Hukum Penanaman Modal Asing*, (Jakarta: Ind-Hill Co, 2003), hlm 9.

¹² Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003

¹³ *ibid*, Pasal 1 Butir 1.

¹⁴ *ibid*, Pasal 1 Butir 2.

¹⁵ *Ibid*, Pasal 1 Butir 3.

d. Pemberi kerja adalah: ¹⁶

“Orang perseorangan, Pengusaha-badan hukum, atau Badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

e. Pengusaha adalah: ¹⁷

Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Orang perseorangan, Persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Orang perorangan, persekutuan, dan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

f. Perusahaan adalah: ¹⁸

Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah/imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah/imbalan dalam bentuk lain.

¹⁶ Ibid, Pasal 1 Butir 4.

¹⁷ Ibid, Pasal 1 Butir 5.

¹⁸ Ibid, Pasal 1 Butir 6.

g. Perjanjian Kerja adalah: ¹⁹

“Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

h. Hubungan kerja adalah: ²⁰

“Hubungan antara pengusaha atau pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

i. Hubungan industrial adalah: ²¹

“suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

f. Peraturan Perusahaan adalah: ²²

“Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan”.

g. Perjanjian Kerja Bersama adalah: ²³

¹⁹ Ibid, Pasal 1 Butir 14.

²⁰ Ibid, Pasal 1 Butir 15.

²¹ Ibid, Pasal 1 Butir 16.

²² Ibid, Pasal 1 Butir 20.

“perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

h. Siang Hari adalah: ²⁴

“Waktu antara pukul 06.00 sampai dengan 18.00”.

i. Satu Hari adalah: ²⁵

“Waktu selama 24 jam”.

j. Seminggu adalah: ²⁶

“Waktu selama 7 hari”.

k. Upah adalah: ²⁷

“Hak Pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

²³ Ibid, Pasal 1 Butir 21.

²⁴ Ibid, Pasal 1 Butir 27.

²⁵ Ibid, Pasal 1 Butir 28.

²⁶ Ibid, Pasal 1 Butir 29.

²⁷ Ibid, Pasal 1 Butir 30.

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi perkerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

1. Kesejahteraan pekerja/buruh:²⁸

Suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

E. METODE PENULISAN

Dalam menganalisis dan membahas permasalahan ini, penulisan skripsi ini bersifat normatif. penelitian hukum normatif juga penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen siap pakai.^{29 30} Penulisan ini merupakan suatu penelitian berfokus masalah (*problem focused research*) karena permasalahan yang diteliti berdasarkan masalah yang timbul didalam

²⁸ Ibid, Pasal 1 Butir 31.

Valerine J.L. Kriekhoff, “Penelitian Kepustakaan Dan Lapangan Dalam Penulisan Skripsi.” Pedoman Penulisan skripsi.” Pedoman Penulisan Skripsi Bidang Hukum , UPT Penerbitan Universitas Tarumanegara, 1996, hal 18-19.

³⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hlm.52.

praktek.³¹ Yaitu ketentuan Undang-undang jika dikaitkan dengan data yang ada.

Penyusunan skripsi ini dilaksanakan dalam bentuk penelitian kepustakaan sehingga data yang digunakan adalah data primer dan skunder yang diperoleh dari bahan-bahan berikut.³²

1. Bahan-bahan hukum primer dapat diperoleh keterangan mengenai hal yang mengalami penerapan peraturan tersebut seperti Peraturan Per-UU-an dan putusan hakim. berupa :

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK
- d. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100.Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Bahan hukum sekunder, yaitu: bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa literatur-literatur, hasil seminar, hasil penelitian yang berkaitan dengan objek permasalahan yang diteliti.

³¹ Sri Mamudji, *Metode penelitian Dan Penulisan Hukum*, (Jakarta FHUI, 2005), hlm 10.

³² Soekanto, Op Cit., hlm. 9-10.

3. Bahan hukum tersier
 - a. Kamus Besar Bahasa Indonesia
 - b. Kamus Hukum

4. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah tempat PT. Frontline Living, hal ini didasarkan pada suatu pertimbangan bahwa pada jam kerja atau setelah waktu jam kerja dari perusahaan PT Frontline Living.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, diuraikan Latar Belakang, Pokok Permasalahan, Tinjauan Penulisan, Definisi Operasional, Metodologi Penulisan, serta Sistematika Penulisan

BAB II : KAJIAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN

Berisi tentang Pengertian Penetapan Upah Minimum, Pemahaman dan Konsepsi Upah Minimum, Sistem Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota, dan Cara Menerapkan Penetapan Upah Minimum.

**BAB III : KAJIAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA *SHIFT* DAN
WAKTU KERJA**

Bab ini menguraikan tentang kerja *shift*, aspek hukum ketenagakerjaan dalam hubungan kerja, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam shift di Indonesia, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja shift yang bekerja di malam hari, peran pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja, dan peran karyawan dalam perlindungan tenaga kerja.

**BAB IV : TINJAUAN YURIDIS PERATURAN PERUSAHAAN (PP)
PT FRONTLINE LIVING DIKAITKAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tentang pekerjaan tenaga kerja *shift* yang bekerja di malam hari di PT. Front Living dan perlindungan hukumnya, dan analisa atas permasalahan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran, kesimpulan merupakan jawaban dari permasalahan yang diperoleh dari penulisan hukum ini, saran adalah suatu pendapat yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini.