

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Salah satu tujuan reformasi hukum yang dilakukan dalam bidang ketenagakerjaan adalah untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap pekeja/buruh sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945) yakni melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil sesuai dengan yang dicita-citakan.

Perkembangan pembangunan dewasa ini tidak terlepas dari pertumbuhan jumlah penduduk yang juga dibarengi dengan peningkatan kebutuhan ekonomi masyarakat yang semakin tinggi. Keadaan tersebut akan berpengaruh pada peningkatan luas lapangan pekerjaan yang semakin banyak, Salah satu lapangan kerja yang timbul adalah perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang semakin banyak berdiri.

Pesatnya pertumbuhan perusahaan bidang perhotelan dengan sendirinya akan membuka kesempatan kerja bagi para pencari kerja untuk mendapatkan kesempatan bekerja pada bidang perhotelan. Hal ini tentu dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan sektor perekonomian masyarakat Indonesia pada umumnya dan Kota Jayapura khususnya.

Adanya pertumbuhan perusahaan bidang perhotelan ini diharapkan akan sejalan dengan pertumbuhan perekonomian yang berjalan seimbang dengan pertumbuhan penduduk di Indonesia. Lapangan pekerjaan bidang perhotelan merupakan bentuk perusahaan yang banyak menyerap tenaga kerja yang bekerja selain bidang kegiatan usaha lainnya di berbagai bidang.

Perusahaan bidang perhotelan merupakan lapangan pekerjaan yang mempunyai prospek yang baik dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dimana dalam menjalankan roda usaha dalam bidang perhotelan tersebut sejalan sesuai dengan maksud dan tujuan didirikannya. Perusahaan perhotelan merupakan perusahaan yang berbadan hukum yang didalam pengelolaannya banyak menyerap tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dengan alat produksi berupa tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pada ketentuan Pasal 104 ayat (1) disebutkan bahwa : “ Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/buruh”. Serikat Pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun luar perusahaan guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan bidang perhotelan sangat penting dalam suatu hubungan kerja karena dapat menjadi sarana bagi pekerja/buruh untuk mengupayakan perlindungan terhadap hak-hak

normatif pekerja/buruh atas pelaksanaan perjanjian kerja bersama oleh masing-masing anggota dari seluruh kewajiban atau hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja bersama.

Para pekerja/buruh pada perusahaan berhak untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan dan memilih calon yang akan menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan akan bertanggungjawab untuk memperjuangkan hak-hak normatif para anggota serikat pekerja/buruh yang menurut para pekerja/buruh mampu untuk memperjuangkan hak-hak sesuai kemampuan yang dibutuhkan.

Perlunya Perjanjian Kerja Bersama dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan adalah untuk meningkatkan posisi tawar pekerja/buruh terhadap perusahaan dalam menyepakati syarat-syarat kerja yang lebih diterima oleh pihak pekerja/buruh maupun pihak perusahaan. Keberadaan perjanjian kerja dalam suatu perusahaan termasuk bidang perhotelan merupakan penyempurnaan syarat-syarat kerja yang telah diatur sebelumnya melalui Perjanjian Kerja individual maupun melalui Peraturan Perusahaan.

Hanya permasalahannya adalah syarat kerja yang diatur melalui Perjanjian Kerja individual kedudukan pekerja/buruh sangat lemah dan rentan dengan tekanan. Demikian pula dengan syarat kerja yang diatur melalui Peraturan Perusahaan yang dibuat secara sepihak oleh pihak perusahaan sudah tentu lebih mementingkan perusahaan.

Untuk itu keberadaan Perjanjian Kerja Bersama sangat perlu diadakan dalam suatu hubungan kerja meskipun di perusahaan itu menyangkut syarat-syarat kerja sudah diatur lewat Peraturan Perusahaan maupun melalui Perjanjian Kerja yang dilakukan secara individual dengan pihak perusahaan.

Bentuk dari Perjanjian Kerja Bersama tersebut merupakan perjanjian secara tertulis yaitu perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak secara tertulis yang berisi kata-kata kesepakatan dalam ikatan perjanjian berkaitan dengan tindakan dan harta kekayaan dan dapat dijadikan alat bukti yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat kedua belah pihak.

Bilamana Perjanjian Kerja Bersama ini telah dilahirkan maka pihak-pihak yang bersepakat wajib melaksanakannya dengan itikad baik, artinya pelaksanaannya tidak boleh merugikan pihak yang bersangkutan dan bertujuan untuk saling menguntungkan. Para pihak yang bersepakat untuk mengadakan perjanjian memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Berarti, disini perusahaan memiliki hak dan kewajiban begitupun juga dengan pekerja/buruh perusahaan tersebut.

Perjanjian yang dilakukan antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh dapat berupa Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama. Menurut UU Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang mencakup

syarat-syarat kerja, tata tertib perusahaan, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam hal ini terdapat perbedaan, dimana pada Perjanjian Kerja umumnya hanya dibuat dan ditetapkan oleh pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh secara perseorangan atau individual saja, sedangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama, dibuat oleh serikat pekerja/buruh yang diwakili oleh perwakilan pekerja/buruh langsung dilibatkan dalam proses perjanjian sehingga masing-masing pihak dapat mengetahui hak dan kewajibannya.

Perjanjian Kerja adalah awal dari hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan yaitu suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melakukan atau melaksanakan suatu hal yang mana akibat dari perjanjian ini menimbulkan suatu hubungan hukum antara kedua belah pihak yang dinamakan perikatan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa: “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, perintah”. Unsur pekerjaan memiliki maksud adanya suatu pekerjaan menurut kemampuan yang dibutuhkan dan ditentukan oleh perusahaan dan harus dilakukan oleh pekerja/buruh.

Definisi upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja/buruh dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan atas jasa yang telah dan atau yang akan dilakukan. Unsur perintah artinya adanya pihak yang

memberikan perintah dan adanya pihak yang wajib melakukan perintah, antara lain adalah pekerja/buruh.

Permasalahan perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh adalah perlindungan bagi pekerja/buruh yang berkedudukan lemah terhadap majikan/perusahaan yang berkedudukan kuat. Dalam hal pelaksanaan hubungan kerja, yang berkedudukan lemah adalah pekerja/buruh dan yang berkedudukan kuat adalah perusahaan. Menurut ketentuan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

Dalam prakteknya, fenomena sosial di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak terdapat para pekerja/buruh yang belum bahkan tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya. Seringkali pekerja/buruh dirugikan oleh peraturan-peraturan perusahaan yang bersifat memaksa tanpa memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruhnya. Hal itu dikarenakan oleh perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Secara teoritis hak-hak normatif pekerja/buruh dibedakan atas 4 (empat) jenis yaitu hak normatif yang bersifat ekonomis, hak normatif yang bersifat medis, hak normatif yang bersifat sosial dan hak normatif yang bersifat politis. Hak normatif yang bersifat ekonomis berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan keluarganya yakni hak-hak untuk

mendapatkan pengupahan yang layak, sedangkan hak normatif yang bersifat medis adalah hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja, misalnya hak untuk ikut serta dalam program BPJS Ketenagakerjaan, Sementara itu hak normatif yang bersifat sosial adalah merupakan hak pekerja/buruh yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya khususnya sebagai anggota masyarakat dan keluarga, misalnya hak untuk menikah, hak mendapatkan waktu untuk beribadah, sementara hak normatif yang bersifat politis adalah hak pekerja/buruh untuk berserikat yaitu hak untuk berorganisasi, hak untuk membentuk organisasi atau serikat pekerja/serikat buruh, termasuk hak untuk terlibat dalam keanggotaan partai politik.

Agar menjamin hak-hak normatif yang merupakan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mensejahterakan pekerja/buruh, maka perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh yang dibuat wajib mengacu pada UU Ketenagakerjaan. Apabila perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku maka dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut dapat batal demi hukum.

Dalam kaitannya dengan bidang ketenagakerjaan persoalan upah adalah merupakan hal yang berhubungan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pelaksanaan hubungan kerja yang sehat mestinya harus dapat dicapai keadilan yang dapat

diterima oleh semua pihak terutama dari sudut pandang yuridis yakni terlindunginya hak-hak normatif pekerja/buruh maupun pihak pengusaha sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Pekerja/buruh sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, tentunya berhak untuk menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Dalam kehidupan manusia, kelangsungan hidup berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Adanya tuntutan untuk hidup yang layak membuat pekerja/buruh akan berupaya dan berdaya cipta untuk memenuhinya. Wujud nyata yang dapat dilihat adalah pekerja/buruh akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja tersebut tentunya pekerja/buruh akan terikat dengan pihak lainya maupun dengan lingkungan pekerjaannya.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dapat berupa bersifat pekerjaan secara individual maupun secara kolektif. Dalam menjalankan pekerjaan baik secara individual maupun secara kolektif berarti bahwa dalam dirinya terdapat ikatan yang dapat mempengaruhi hak dan kewajibannya.

Pekerja/buruh sebagai seorang warga negara yang melakukan pekerjaan tentunya mempunyai hak yang sama dalam hukum maupun menikmati manfaat

secara ekonomis. Negara menjamin warga negaranya untuk dapat berusaha dan mendapatkan penghidupan yang layak sesuai tujuan dan menjadi kewajiban negara adalah memberikan penghidupan yang layak bagi warga negaranya. Hal tersebut berarti bahwa negara akan memberikan kesempatan kepada warga negara untuk menikmati dan merasakan kemakmuran bagi hidupnya.

Dalam melakukan pekerja/burhan seseorang dapat melakukan usaha sendiri maupun bekerja sama dengan pihak lain serta dapat bekerja untuk pihak lain. Seseorang yang bekerja pada orang lain tersebut akan menimbulkan keterkaitan dalam pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing, untuk itu diperlukan suatu aturan yang dapat menjembatani kebutuhan semua pihak.

Perkembangan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia yang sudah sedemikian lamanya, tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan merupakan hubungan kerja yang sangat kompleks. Tidak dapat dipungkiri dalam perjalanannya kemungkinan dapat terjadi hubungan kerja yang tidak seimbang yang berakibat pada terjadi perselisihan dalam hubungan kerja ketika melakukan pekerjaan.

Hubungan kerja yang tidak seimbang yang cenderung menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja/buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. dimana pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh.

Secara umum bahwa yang menjadi pokok permasalahan yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh berkisar pada masalah-

masalah upah, jaminan sosial, hak cuti istirahat, kebebasan berserikat untuk membentuk serikat pekerja/buruh,¹

Sejalan dengan perkembangan yang terus bergulir, tentunya arah kebijakan bangsa ini pun turut serta mengalami perubahan. Perubahan kebijakan itu secara umum masuk dalam ruang lingkup yang cukup besar dan umum yakni adalah politik, ekonomi, sosial dan budaya.

Dalam dunia ketenagakerjaan salah satu bagian terkecil dari perubahan kebijakan politik, ekonomi, sosial dan budaya pun turut serta mengalami perubahan-perubahan walaupun hanya mengikuti perkembangan jaman. Hak-hak normatif pekerja/buruh pun juga mengalami perubahan, seiring dengan kebutuhan-kebutuhan yang berkembang.²

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur sebagai salah satu tujuan Indonesia merdeka menjadi tugas dan kewajiban negara, untuk itu maka negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum.

Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 202.

² Mulyana W. Kusuma, *Perspektif Teori Dan Kebijaksanaan Hukum*, CV. Rajawali. Jakarta, 1986, h. 43.

Pemerintah membuat peraturan yang mengatur hubungan seseorang dalam bidang ketenagakerjaan. Hubungan kerja antara seorang pekerja/buruh dengan majikannya atau antara pekerja/buruh dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.³

Tidak semua pekerja/buruh terpenuhi hak-hak normatifnya terutama yang bersifat ekonomis mendapatkan kesejahteraan di dalam perusahaan, bisa saja pekerja/buruh telah bekerja dengan baik namun upah yang diterima tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan bahkan upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari perusahaan di bawah upah minimum. Tidak semua perusahaan didalam memberikan upah terhadap pekerja/buruh sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

Tidak jarang demi ingin meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan, pengusaha mengesampingkan peraturan pemerintah yang telah berlaku tentang pemberian upah dan waktu kerja yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam UUD NKRI Tahun 1945 pada ketentuan Pasal 27 ayat (2) mengatur bahwa: “ Setiap orang berhak mendapat pekerja/buruhan dan penghidupan yang layak.

Ketentuan mengenai pengupahan juga telah diatur dalam Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dimana pemerintah telah menetapkan upah minimum

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 40.

berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah sebagai salah satu hak normatif pekerja/buruh, diatur pada ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah adalah 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 perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah akan dilakukan.

Yang tidak kalah penting dalam hal pengupahan adalah perlu adanya penyusunan struktur dan skala upah yang bertujuan antara lain untuk:

1. Mewujudkan upah yang berkeadilan;
2. Mendorong peningkatan produktivitas di perusahaan;
3. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh; dan
4. Menjamin kepastian upah dan mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.⁴

Di sisi lain, upah pekerja/buruh juga merupakan salah satu aspek krusial akibat adanya kenaikan upah minimum setiap tahun, sehingga untuk dapat mewujudkan upah yang berkeadilan, mendorong peningkatan produktivitas di Perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, menjamin kepastian upah, mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi, serta kelangsungan usaha, maka pengetahuan dan kemampuan dalam menyusun

⁴ Ibid, h. 5.

struktur dan skala upah secara tepat waktu, kompetitif, *sustainable*, menurunkan *turn over rating* dan kelangsungan usaha menjadi suatu keharusan bagi kita selaku penggiat dan/atau pemangku jabatan *Human Resources/Human Capital*.

Sementara oleh Imam Soepomo dikatakan bahwa upah merupakan pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.⁵

Dipandang dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Untuk menjamin agar jangan sampai orang yang bekerja memperoleh upah yang terlalu rendah tapi jangan pula sampai terjadi para pekerja/buruh menuntut upah yang terlalu memberatkan perusahaan maka Negara mempunyai wewenang untuk mengadakan aturan mengenai upah kerja yang ditentukan dalam upah minimum perhari, perminggu, dan perbulan.

Biasanya pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pada beberapa perusahaan, waktu kerja dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, h. 179.

Dalam praktiknya, waktu istirahat ini diberikan oleh perusahaan ini menjadi kebijakan dari masing-masing perusahaan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), diatur lebih merinci mengenai jam kerja, waktu istirahat dan jam kerja bagi yang bekerja dengan sistem shift-shift. Biasanya dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dirinci jam kerja shift bagi setiap divisi.

Ketentuan hari dan jam kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat dirubah berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/buruh serta pelaksanaannya dilakukan dengan menetapkan kalender kerja setiap tahunnya dengan tentunya mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam operasionalnya perlu adanya penjabaran untuk mengatur hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, salah satunya adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan hasil dari kesepakatan untuk melakukan pekerja/buruhan yang dilakukan oleh pihak pengusaha dan serikat pekerja/buruh.

Dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah untuk mengatur syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah merupakan perjanjian induk yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja. Berdasarkan aturan normatif itulah maka penerapkan aturan yang ada dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pihak Manajemen dan Serikat Pekerja/serikat buruh yang ada didalam perusahaan yang disebut dengan Federasi Serikat Pekerja/serikat buruh.

Beranjak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis merasa tertarik untuk mengetahui dan mengkaji secara lebih mendalam dengan melakukan suatu penelitian dengan judul “ **Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Upaya Perlindungan Atas Hak-Hak Normatif Pekerja/buruh Pada Pelaksanaan Hubungan Kerja Bidang Perhotelan Di Kota Jayapura.**

B. Rumusan Masalah.

Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Perlindungan terhadap Hak Normatif Pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Bersama pada Pelaksanaan Hubungan Kerja Bidang Perhotelan di Kota Jayapura ?
2. Faktor-faktor Apakah yang Mempengaruhi Upaya Perlindungan atas Hak Normatif Pekerja/buruh Pada Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Hubungan Kerja Bidang Perhotelan di Kota Jayapura ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengkaji dan Menganalisis Perlindungan Terhadap Hak Normatif Pekerja/buruh Dalam Perjanjian Kerja Bersama Pada Pelaksanaan Hubungan Kerja Bidang Perhotelan Di Kota Jayapura

2. Untuk Mengkaji dan Menganalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upaya Perlindungan Atas Hak Normatif Pekerja/buruh Pada Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dalam Hubungan Kerja Bidang Perhotelan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna dalam pembangunan ilmu hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan yang berhubungan dengan upah dan waktu kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sarana yang berguna bagi peneliti untuk menambah wawasan cakrawala berpikir dalam menghadapi masalah-masalah dikemudian hari, khususnya yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak-hak normatif pekerja/buruh sehingga nantinya dapat menyelesaikan masalah tersebut secara arif, bijaksana dan adil sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku tanpa mengorbankan kepentingan pekerja/buruh.
- b. Sebagai masukan dan informasi bagi majikan dan pekerja/buruh dalam kaitannya dengan pelaksanaan hak-hak normatif pekerja/buruh agar lebih memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh.

- c. Sebagai bahan masukan kepada pemerintah, khususnya kepada pihak-pihak yang berkompeten dalam bidang tenaga kerja, sehingga dalam menangani masalah perburuhan dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh/buruh.