**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KONTRAK YANG DIDASARKAN PADA SURAT KEPUTUSAN BUPATI**

1. **LATAR BELAKANG**

Negara berkembang adalah negara yang sedang membangun menuju negara moderen. Didalamnya terdapat suatu proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja berdasarkan suatu rencana tertentu. Semakin berkembang suatu negara, akan semakin banyak pula permasalahan yang berkembang. Namun permasalahan tetaplah berputar pada hal berkaitan kehidupan ekonomi warga negaranya seperti  standar hidup yang rendah, tingkat pertumbuhan penduduk dan ketergantungan yang terlalu tinggi, tingkat pengangguran terbuka dan terselubung yang terlalu tinggi dan terus melonjak dan ketergantungan yang dominan pada dunia internasional.[[1]](#footnote-2)

Indonesia sebenarnya merupakan negara yang potensial dan sempat menjadi tempat favorit bagi para pengusaha dari luar negeri untuk membangun usaha mereka disini. Salah satu faktor yang mendukung hal tersebut adalah karena alasan murahnya tenaga kerja. Namun, ternyata hal tersebut tidak diimbangi dengan dukungan positif dari pemerintah tentang pengaturan Undang-Undang investasi dan ketenagakerjaan sehingga malah memunculkan banyak masalah baru sehingga mengakibatkan dampak terparah berupa relokasi tempat usaha ke negara lain. Banyak yang harus dibenahi untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan. Diantaranya adalah dengan membekali berbagai macam ketrampilan bagi para tenaga kerja usia produktif supaya lebih mampu bersaing di dunia kerja tidak hanya dalam bursa tenaga kerja lokal namun juga bursa tenaga kerja dunia.

Dengan semakin meningkatnya pembangunan, permasalahan lain pun ikut bertambah, diantaranya adalah masalah lapangan pekerjaan. Dari tahun ke tahun populasi pengangguran terdidik di Indonesia bukannya malah surut tetapi bertambah mengingat pertumbuhan anak usia sekolah dan para pencari kerja dari tahun ke tahun makin meningkat. Sementara itu lapangan pekerjaan di negara ini tidak bertumbuh kembang dengan cepat dan sangat sulit bertambah jumlahnya. Fenomena itu terkait dengan pola pikir para sarjana yang umumnya berorientasi menjadi pegawai negeri atau karyawan swasta, padahal lapangan kerja baik di swasta dan negeri sangat terbatas dibanding angkatan kerja.[[2]](#footnote-3)

Sulitnya mencari pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi memang bukan fenomena baru di Indonesia. Berbagai upaya pun telah dilakukan pemerintah untuk membuka lapangan kerja seluas-luasnya bagi masyarakat. Ditambah oleh kenyataan bahwa sebagian besar lulusan Perguruan Tinggi adalah lebih sebagai pencari kerja daripada pencipta lapangan pekerjaan. Dan di Indonesia yang menjadi salah satu tujuan untuk mendapatkan pekerjaan adalah melalui seleksi CPNS.

Dan yang tidak dapat dipungkiri, animo masyarakat untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) nampak masih terus meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sangat terlihat dengan jelas dari membludaknya aktivitas masyarakat mengurus berbagai kelengkapan administrasi untuk memenuhi syarat di terima sebagai Calon PNS (CPNS). Selain itu aktivitas masyarakat juga cukup ramai mengikuti prosedur penerimaan CPNS tersebut.

Tradisi pelaksanaan reruitmen oleh pemerintah diselenggarakan setiap tahunnya secara nasional, sehingga hampir seluruh daerah disibukkan oleh kegiatan penerimaan CPNS. Penyelenggaraan rekruitmen CPNS tersebut banyak menarik perhatian sejumlah pencari kerja dengan berbagai level dan latar belakang pendidikan serta pengalaman yang berbeda-beda, untuk ikut serta mendaftarkan diri dalam bersaing memperebutkan lowongan pekerjaan yang sangat terbatas.

Pada masa sekarang ini peran aparatur pemerintahan, khususnya Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Karenanya, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berfungsi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan pembangunan harus menjadi fokus utama.

Subjek pembangunan adalah unsur manusia. Bila kita bertanya apa yang hendak dibangun dan untuk siapa pembangunan tersebut, maka jawabannya adalah manusianya. Dengan dua fungsi unsur manusia itulah maka peranan manusia dalam posisi yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan. Kondisi saat ini menunjukan bahwa jumlah penduduk Indonesia yang besar lebih merupakan beban negara karena kualitas penduduk yang belum memadai. Oleh karena itu, diperlukan kualitas penduduk sebagai sumber daya manusia yang mempunyai nilai strategis bagi kemajuan bangsa.[[3]](#footnote-4)

Pada 2 (dua) tahun belakangan ini dengan alasan penataan dan pendataan kepegawaian diadakan moratorium PNS, artinya seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang diadakan setiap tahun secara luas dihentikan sementara. Pada dasarnya, pegawai negeri sipil yang ada terjadi kelebihan pada daerah dan bidang tertentu namun pada sisi lainnya terjadi juga kekurangan pada daerah dan bidang tertentu yang lain. Dan karena keadaan inilah maka diadakan pengadaan pegawai tidak tetap, juga ada yang melalui jalur honorer, kontrak dan ada juga pada bidang tertentu yang dilakukan melalui *outsourcing*.

Di Indonesia, hingga kini keinginan para pencari kerja untuk menjadi seorang aparatur negara, atau dengan kata lain ingin menjadi pegawai negeri sipil sangatlah besar. Dan karena besarnya animo masyarakat ini sehingga tidak semua para peminat untuk menjadi pegawai negeri sipil ini, tidak semuanya dapat tertampung untuk menjadi pegawai negeri sipil.

Dan karena harapan untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil inilah makanya bahkan kadang-kadang ada pekerja yang rela untuk menjadi tenaga honorer, kontrak atau TKS yang mau mengabdi hingga puluhan tahun di instanti instansi tertentu di pemerintahan. Sehingga ada yang dikenal dengan guru honor, guru kontrak, guru bakti, dokter PTT, TKS tenaga kesehatan, tenaga kontrak Satpol PP, Banpol PP, dan lain sebagainya yang intinya adalah mereka bukanlah pegawai tetap (PNS) melainkan Pegawai yang bersifat tidak tetap pada bidang-bidang tertentu di instansi pemerintah.

Dengan terjadinya moratorium PNS tidak otomatis pemerintah, termasuk dalam hal ini pemerintah daerah berhenti untuk merekrut pegawai. Pemerintah, khususnya pemerintah daerah dengan tidak bisanya merekrut pegawai melalui jalur seleksi CPNS maka melakukan perekrutan melalui cara lain, misalnya dengan cara melakukan kontrak kerja dengan perusahaan lain untuk melakukan pekerjaan yang tidak biasa dilakukan PNS (alih daya/*outsourcing*) ataupun langsung melakukan perekrutan pekerja dengan perjanjian kontrak.

Secara umum perjanjian kerja sudah diatur di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu di pasal 1 angka (14). Disana dinyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Melihat dari istilah tersebut di atas maka jelaslah ada 2 (dua) pihak yang terkait dalam suatu perjanjian hubungan kerja yaitu Pekerja dan Pemberi Kerja. Kita telusur lebih lanjut arti dari pemberi kerja pasal 1 angka (4) : “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

 Kalau dicermati pengertian pemberi kerja pada intinya adalah pemegang hak dan kewajiban yang mempekerjakan Tanaga Kerja dengan syarat harus memberikan upah atau imbalan dalam bentuk lain ,kalau tidak terpenuhinya syarat tersebut tidak bisa dikatakan pemberi kerja.[[4]](#footnote-5)

Dari pengertian pasal ataupun kalau kita mencari di penjelasan UU 13 Tahun 2003 tidak disebutkan dengan jelas apakah instansi/badan pemerintah masuk dari sebagai pemberi kerja. Tapi kalau melihat dari pengertian ” yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun” bisa juga dtafsirkan siapapun, yang mempekerjakan dan memberikan upah bisa disebut sebagai pemberi kerja.

Pada dasarnya pengadaan tenaga kontrak ini didasarkan pada keadaan yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintah khususnya bidang pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan oleh Pegawai Negeri Sipil, ataupun keahlian bidang pekerjaan yang tidak dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Permasalahannya, seringkali pemerintah merekrut tenaga kontrak dengan tidak memberikan kepastian yang mengenai masa depan tenaga kontrak tersebut. Sedangkan jika melihat pengaturan di dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 59 ayat (1) dinyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lamadan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”

Kemudian dalam ayat (4) pada pasal yang sama dinyatakan “ Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”. Namun kenyataan yang terjadi dilapangan, hampir semua instansi tenaga honorer/kontrak tidak ditempatkan di sebagaimana dijelaskan di dalam pasal 59 UU ketenagakerjaan, tetapi sebagai pegawai yang bekerja terus-menerus yang harusnya untuk pekerjaan yang tidak boleh untuk pegawai kontrak. Selain itu perjanjian kerja kontrak juga tidak mengikuti UU Ketenagakerjaan sebagaimana di sebutkan di alam pasal 59 ayat 4 yang perjanjian hanya bisa maksimal 3(tiga) tahun, akan tetapi banyak tenaga honorer yang sampai berpuluh-puluh tahun tetap menjadi tenaga kontrak.

Dari berbagai permasalahan diatas tersebut maka penulis tertarik untuk membuat karya tulis berjudul “**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KONTRAK YANG DIDASARKAN PADA SURAT KEPUTUSAN BUPATI”**

1. **PERMASALAHAN**

Mengingat permasalahan mempunyai ruang lingkup cukup luas, maka yang menjadi pokok bahasan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana perjanjian kerja kontrak dengan instansi pemerintah jika ditinjau dari perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana aspek perjanjian kerja antara tenaga kontrak dan instansi pemerintahan yang dilakukan melalui Surat Keputusan Bupati ?
3. **TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan penulis dalam pembahasan mengenai perjanjian kerja kontrak dan perlindungan hukum tenaga kontrak yang bekerja di instansi pemerintah bertujuan untuk :

1. Mengetahui aspek hukum perjanjian kontrak antara pekerja kontrak dan pemerintah sebagai pemberi kerja jika ditinjau dari perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.
2. Mengetahui aspek perjanjian kerja antara tenaga kontrak dan instansi pemerintahan yang dilakukan melalui Surat Keputusan Bupati .

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum perjanjian dan ketenagakerjaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemerintah, dan kepada pekerja kontrak serta kepada masyarakat awam mengenai aspek-aspek perjanjian kerja kontrak pada instansi pemerintah.
3. **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI**

Setiap peraturan perundang-undangan selalu dilengkapi dengan sarana penegakan hukum, sehingga apabila terjadi pelanggaran terhadap aturan dimaksud penegakan hukum penegakan hukum akan dilakukan terhadap pelanggarnya oleh aparat penegak hukum. Untuk ini penulis akan mengutip pendapat pakar hukum. Purwadi Purbacaraka berpendapat bahwa :

Penegakan hukum adalah kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah hukum atau menilai secara mantap dan mengejawantahkan sikap tidak sebagai rangkaian nilai tahap akhir, yaitu menciptakan (sebagai “social enginering”), memelihara dan mempertahanakan (sebagai “social control”) kedamaian pergaulan hidup manusia).[[5]](#footnote-6)

Pendapat senada disampaikan oleh Soerjono Soerkanto atas hal tersebut sebagai tersebut :

*Secara konsensional, maka inti dan arti penegaan hukum terletak pada kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan kaidah yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian perjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup*)[[6]](#footnote-7)

Kaidah hukum merupakan ketentuan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak boleh dilakukan. Apabila seseorang melakukan pelanggaran hukum, maka ia akan dikenakan sanksi. Pengenaan sanksi inilah yang membedakan kaidah hukum dengan kaidah sosial lainnya. Bila tercapai keserasian nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah hukum tersebut, maka maksud dari penegakan hukum telah tercapai.

Penegakan hukum pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan ketertiban dan kepastian hukum dalam masyarakat, sehingga masyarakat dapat memperoleh haknya, melaksanakan kewajibannya serta mendapat perlindungan dan pengayoman secara hukum sesuai dengan harapan masyarakat). hal ini berarti, kepastian hukum dan ketertiban dalam masyarakat hanya akan diperoleh apabila hukum ditegakkan.

Berhasil tidaknya upaya penegakan hukum, sedikit banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor atau unsur-unsur yang menurut penuturan Soerjono Soekanto ada 5 unsur dari penegakan hukum, yaitu :

1. Faktor hukumnya sendiri, yang dibatasi pada Undang-Undang saja;
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum,
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku;
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.[[7]](#footnote-8)

Kelima faktor atau unsur tersebut, saling berkaitan dan saling mendukung. Bila ada salah satu unsur yang tidak terpenuhi, maka tujuan penegakan hukum tidak tercapai. Hasil studi mengenai Reformasi Hukum di Indonesia juga memberikan kesimpulan yang sama, bahwa keberhasilan suatu penegakan hukum tidak tercapai dengan baik dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut (1) Isi peraturan perundang-undangan, (2) Sumber daya manusia, (3) Fasilitas pendukung, (4) Kelompok Kepentingan dalam masyarakat, dan (5) Budaya hukum.

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 dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[[8]](#footnote-9) 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.

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh pemerhati tenaga kerja. Perjalanan seseorang sebagai tenaga kerja sering diperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja kerap terjadi dalam dunia ketenagakerjaan di tanah air. Seperti halnya kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih banyaknya pihak yang belum mengerti tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang mereka miliki dalam suatu perjanjian kerja yang notabene adalah suatu perikatan hukum. Sehingga masih banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha yang memaksakan kehendaknya pada pihak pekerja dengan mendiktekan perjanjian kerja tersebut pada pekerjanya. Di satu sisi pengusaha masih melihat pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.

Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja. Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur Pekerja, Upah dan Perintah sebagaimana telah tercantum dalam Pasal 1601 a KUHPerdata.

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus (yakni mengenai perburuhan), pada prinsipnya perjanjian kerja juga merupakan perjanjian. Sehingga sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan umum. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan istilah “kebebasan berkontrak“ yang tercantum dalam pasal 1338 KUHPerdata. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata.

Isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya, apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.[[9]](#footnote-10)

Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, kemudian terdapat perbedaan penafsiran di antara keduanya maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.[[10]](#footnote-11) Perjanjian keja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 3(tiga) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Satu eksemplar perjanjian kerja waktu tertentu dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penandatanganan.[[11]](#footnote-12)

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam praktek sehari-hari, maka perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku bagi pekerja dan pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahan/penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia.

Perjanjian hubungan kerja sering disebut juga perjanjian kerja. Perjanjian kerja di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 didefiniskan sebagai “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”[[12]](#footnote-13). Syarat-syarat atau dasar-dasar perjanjian kerja pada prinsipnya sama dengan syarat-syarat sahnya perjanjian (Pasal 1320 KUH Perdata), yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak (konsensus);
2. Kemampuan/kecakapan melakukan perbuatan hukum (cakap hukum);
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan (obyek tertentu);
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (causa yang halal).

Di samping itu, syarat-syarat lainnya yaitu perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

1. **METODE PENELITIAN**

 Penulisan ini didasarkan atas data yang dikumpulkan melalui penelitian. Untuk itu dipergunakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian hukum normatif data utama yang dipergunakan adalah data sekunder yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan).

Penelitian ini mempergunakan alat pengumpul data, berupa studi konsumen dan wawancara, sebagai penunjang data sekunder. Alat pengumpul data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Studi Dokumen

Yaitu dengan mempelajari teori-teori dari buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Setudi dokumen ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang terdiri atas :

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahah hukum yang mengikat, seperti peraturan perundang undangan yang berkenan dengan masalah merek dan perlindungan konsumen;

Bahan hukum sekunder, yaitu buku-buku bacaan, tulisan – tulisan ilmiah dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

Bahan hukum tertier, yaitu bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan-bahan hukum sekunder dan primer seperti kamus dan ensiklopedia.

2. Wawancara.

Untuk menunjang data sekunder, peneliti akan melakukan wawancara dengan Pejabat dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sebagai nara sumber.

Data yang diperoleh dari penelitian ini nanti akan dianalisa dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif.

1. **PERTANGGUNGJAWABAN SISTEMATIKA**

**BAB. I. PENDAHULUAN**Bab I Pendahuluan berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, ruang lingkup permasalahan, kerangka pemikiran dan konsepsional, metode penelitian dan sistematika penulisan

**BAB II PENGATURAN MEREK DI INDONESIA**   
Bab II Berisi uraian mengenai pengertian dan fungsi merek, jenis-jenis merek, cara memperoleh hak atas merek, penghapusan dan pembatasan merek, serta uraian mengenai pelanggaran atas hak merek.

**BAB III PERLINDUNGAN KONSUMEN DI INDONESIA**

Bab III Berisi uraian mengenai pengertian dan batasan konsumen, perlindungan konsumen dilihat dari Undang-undang Perlindungan Konusumen dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya. Juga tentang hubungan hukum konsumen dengan pelaku usaha dan mengenai kedudukan konsumen apabila terjadi sengketa konsumen. 

**BAB IV FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KEBERHASILAN**

**PENEGAKAN HUKUM DIBIDANG MEREK**

Bab IV berisi uraian mengenai upaya penegakan hukum merek dilihat dari aspek peraturan perundang-undangan dibidang merek, aspek aparat penegak hukum, aspek sarana dan aspek masyarakat tempat diterapkannya hukum merek. Uraian hasil penelitian pada bab ini merupakan substansi dari isi tesis secara keseluruhan. Pembahasannya dengan berpedoman pada bab-bab sebelumnya, yakni bertitik tolak dari identifikasi masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan metode penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab V berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan diperoleh dari seluruh analisis hasil penelitian yang titik tolaknya dari bab I, II, III dan IV. Saran yang relevan dengan objek penelitian juga dikemukakan dalam bab ini.

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_, masalah yang dihadapi Negara berkembang. Http://rochmadnurdin.wordpress.com/2010/02/20/masalah-yang-di-hadapi-negara-berkembang/ Diakses pada tanggal 1 mei 2013 [↑](#footnote-ref-2)
2. . Iluni UI: Pengangguran Terdidik Jadi Fenomena Mengkhawatirkan. http:// www.antaranews.com/print/1292439045. Diakses pada tanggal 1 mei 2013 [↑](#footnote-ref-3)
3. Penduduk adalah subjek dan objek pembangunan. http:// www.merakyat .com / nasional/ opin i-nasional/1853- penduduk- adalah -subjek -dan-objek- pembangunan. Diakses pada tanggal 1 mei 2013 [↑](#footnote-ref-4)
4. Eman Suratman. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan.* [emansuratman.blogspot.com/2011/04/hukum-ketenagakerjaan.html](http://emansuratman.blogspot.com/2011/04/hukum-ketenagakerjaan.html). Diakses pada tanggal 1 mei 2013 [↑](#footnote-ref-5)
5. PurnadiPurwacaraka, “*PenegakanHukumdalamMenyukseskan Pembangunan*”, Bandung: alumni, 1977, halaman 80  [↑](#footnote-ref-6)
6. SoerjonoSoekanto, “Faktor-Faktor yang MempengaruhiPenegakanHukum”, Jakarta: PT. RadjaGrafindoPersada, 2007, halaman 5.  [↑](#footnote-ref-7)
7. SoerjonoSoekanto, op. Cit, halaman 8.  [↑](#footnote-ref-8)
8. Maimun*, Hukum Ketenagakerjaan* , Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, Edisi kedua, hlm.12 [↑](#footnote-ref-9)
9. F.X. Djumialji, *Perjanjian Kerja* , Sinar Grafika, Jakarta, Edisi Revisi, hlm.22 [↑](#footnote-ref-10)
10. Ibid, hlm. 22 [↑](#footnote-ref-11)
11. Ibid, hlm. 22 [↑](#footnote-ref-12)
12. Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [↑](#footnote-ref-13)