

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan penghidupan yang layak dan pertumbuhan kehidupan manusia yang merupakan suatu keutuhan yang terikat pada kebutuhan tersebut, maka setiap orang memiliki kebutuhannya masing-masing, salah satunya adalah pekerjaan untuk menghidupi dirinya sendiri.

Tentu saja, dia memiliki hak hukum yang sama dengan seseorang yang bekerja dan mendapatkan keuntungan finansial. Kesejahteraan karyawan harus diperhatikan agar baik perusahaan maupun karyawan tidak merasa kurang mampu. Dalam hal ini, undang-undang ketenagakerjaan disahkan oleh pemerintah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Salah satu tujuan dan tanggung jawab pemerintah adalah menjamin tenaga kerja memiliki kualitas hidup yang baik. Dengan kata lain, pemerintah akan memberikan kesempatan kepada warganya untuk menikmati kesejahteraan sehari-hari.

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan distribusi penduduk yang tidak merata adalah dua di antaranya.<sup>1</sup> Negara Indonesia adalah bangsa yang aktif berkembang untuk mendorong pembangunan di segala bidang demi kesejahteraan rakyat Indonesia. Tentu saja, tenaga kerja yang bekerja tanpa henti untuk memajukan reputasi bisnis tempatnya bekerja serta untuk memenuhi kebutuhan

---

<sup>1</sup> Ike Farida. 2019. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*.(Jakarta: Sinar Grafika). H.. 36.

keluarganya mendukung perkembangan ini. Karena kebutuhan para pekerja ini bagi pembangunan Indonesia, sudah sewajarnya pemerintah menjaga dan memperhatikan mereka.<sup>2</sup>

Dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah “semua kegiatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan” yang meliputi kegiatan pra, selama, dan pasca kerja. Setiap pekerja dapat menghasilkan barang dan jasa untuk kebutuhan mereka sendiri dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan dianggap sebagai anggota angkatan kerja.<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau disebut juga Omnibus Law tentang Jaminan Tenaga Kerja, Hak-Hak Buruh, dan Kewajiban Buruh, saat ini diberlakukan setelah UU tahun 2003, Nomor 13, diubah. Menurut pedoman ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Penciptaan Lapangan Kerja, Segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan sebelum, selama, dan setelah jam kerja secara kolektif disebut sebagai "Omnibus Law". Setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa untuk kebutuhan mereka sendiri dan masyarakat. Setiap orang yang bekerja dan dibayar adalah buruh, atau buruh.<sup>4</sup> Pengembangan tenaga kerja yang memperhitungkan peran dan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan, meningkatkan moral karyawan dan melindungi mereka dan keluarganya sesuai dengan hak hukum mereka di tempat kerja dan di rumah. Pekerja membutuhkan perlindungan agar mereka dapat menggunakan hak-hak dasarnya di

---

<sup>2</sup> Abdusalam. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi. (Jakarta: Restu Agung). H.. 27.

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, *Lembaran Negara Republik Indonesia*.

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja atau *Omnibus Law*

tempat kerja tanpa takut akan pembalasan atau campur tangan dari atasan. Hal ini penting untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan keluarganya mengingat perkembangan yang sedang berlangsung di dunia bisnis.<sup>5</sup>

Semua perusahaan dan organisasi di Indonesia yang mempekerjakan pekerja diwajibkan untuk menyediakan beberapa bentuk asuransi sosial, baik sebagai polis menyeluruh atau sebagai tunjangan tambahan bagi karyawan mereka. gotong royong dengan tetap berpegang pada nilai-nilai kekeluargaan, gotong royong, dan gotong royong yang tertuang dalam jiwa dan semangat bangsa.<sup>6</sup>

Di tempat kerja, gender tidak membuat perbedaan bagi pekerja. Sebagaimana tercantum kesempatan kerja ini dimanfaatkan oleh masyarakat untuk mewujudkan keinginan hidup yang terhormat, yang dijamin oleh Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, "Setiap warga negara berhak atas tempat kerja dan pendidikan yang layak. "setiap orang berhak untuk bekerja dan menerima kompensasi yang adil dan perlakuan yang sah dalam semua hubungan kerja," kata Pasal 28D, Bagian 2 Deklarasi Universal PBB tentang Hak Asasi Manusia dari tahun 1945. Sesuai dengan Pasal 88 dari Uniform Laws oleh Awal Tahun Kalender 2020

Hak untuk hidup yang layak bagi kemanusiaan ada pada setiap pekerja atau buruh.

---

<sup>5</sup> Asri Wijayati. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafik). H. 6.

<sup>6</sup> Husni Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada). H. 54-55.

(1) Pemerintah Pusat menetapkan pedoman kebijakan dalam upaya menjamin agar setiap warga negara memiliki akses terhadap kondisi kerja yang adil dan imbalan yang layak atas pekerjaannya.

(2) Skema pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas Topik-topik berikut dibahas secara rinci:

- a) upah minimum;
- b) struktur dan skala upah;
- c) uang lembur;
- d) terlambat karena Anda tidak masuk kerja atau tidak mengerjakan tugas yang diberikan karena suatu alasan;
- e) struktur dan cara pembayaran upah;
- f) barang-barang yang dapat diperhitungkan dengan upah; Selain itu, upah dapat digunakan untuk menentukan atau membayar hak dan kewajiban lainnya.<sup>7</sup>

Jalur kontrol gaji dipengaruhi oleh perubahan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Penekanan lebih ditekankan pada pengaturan hak tenaga kerja dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan untuk menjamin gaji yang layak bagi semua orang. Ketika UU Cipta Kerja disahkan, maka jumlah sumber kompensasi yang tercantum pada ayat (4) berkurang dari 11 menjadi 7. Berdasarkan ayat (4) sebelumnya, mengubah UU Cipta Kerja menjadi, “tambahan ketentuan tentang pengupahan diatur dalam suatu Peraturan Pemerintah” yang mengatur tentang kebutuhan hidup secara wajar dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

---

<sup>7</sup> Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Berikut adalah versi penyempurnaan dari strategi kenaikan gaji yang diatur dalam Pasal 4 Peraturan (Keputusan) Pemerintah No. 36 Tahun 2021:<sup>8</sup>

Berikut rincian mengenai Pasal 4 Upah Tahun 2021:

- (1) Sebagai bagian dari upaya untuk menjamin agar pekerja dan buruh memiliki pemerintah pusat telah membuat kebijakan pengupahan untuk menjamin hak atas standar hidup yang adil.
- (2) Dalam paragraf 1, kebijakan pembayaran disebutkan kebijakan pengupahan merupakan program strategis nasional.
- (3) Kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat harus menjadi acuan bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan.

Tujuh (tujuh) bentuk upah yang berbeda dipertimbangkan saat menentukan kebijakan pengupahan yang diuraikan dalam Pasal 5:<sup>9</sup>

- (1) Salah satu fungsi kebijakan pemerintah adalah menjamin agar setiap warga negara dapat memperoleh penghidupan dan sarana penunjang yang layak bagi keluarganya.
- (2) Strategi pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a) Gaji minimum;
  - b) Skala dan struktur gaji;
  - c) Upah lembur;
  - d) Tidak masuk kerja karena sakit atau alasan pribadi lainnya;
  - e) Bentuk dan cara pembayaran upah;

---

<sup>8</sup> Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

<sup>9</sup> Pasal 5 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

- f) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g) Menentukan atau membayar hak dan kewajiban lain atas dasar upah.

Selain komponen yang diatur dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah, upah juga termasuk komponen dalam peraturan ini:

- (1) Ganti rugi tanpa tunjangan;
  - a) Gaji pokok dan tunjangan tetap;
  - b) Gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan variabel; atau
  - c) Gaji pokok dan tunjangan tidak ditetapkan begitu saja.
- (2) Jika komponen bangunan mencakup upah pokok dan tunjangan tetap seperti yang dijelaskan dalam paragraf (1) huruf b, maka rasio upah pokok terhadap tunjangan tetap harus sekitar 75 persen.
- (3) Sekurang-kurangnya 75% dari total luas pondok gaji dan tunjangan tetap sesuai dengan komponen upah sebagaimana ditentukan dalam ayat (1) bagian c, yaitu pondok gaji, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap tunjangan.
- (4) Perjanjian kerja bersama, kebijakan perusahaan, atau perjanjian menentukan komponen upah yang harus digunakan sesuai ayat (1).
- (5) Tugas atau tanggung jawab tertentu mungkin dibatasi oleh perjanjian kerja bersama, kebijakan perusahaan, atau pengaturan kontrak lainnya., atau perjanjian kerja mengenai proporsi penghasilan pokok yang termasuk dalam komponen kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, baik pemerintah maupun swasta wajib memperhatikan hak-hak pekerja. Hal ini

menggambarkan betapa pentingnya bagi perusahaan dan pemerintah untuk menjaga setiap pekerja Indonesia.<sup>10</sup>

Menurut penafsiran perjanjian kerja KUH Perdata, jelas bahwa ada wewenang komando yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lain dan menegaskan bahwa tidak ada perbedaan antara hubungan bawahan dan atasan serta hubungan pekerja dan pemberi kerja. Karena merujuk pada hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk hak dan kewajiban para pihak, maka digunakan secara lebih umum dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Uraian berikut tidak termasuk penerapan UU Bahasa No. 13 Tahun 2003 dan lamanya penugasan.<sup>11</sup>

Pengertian perjanjian kerja atau *Arbeidsovereenkom* dalam bahasa Belanda adalah Menurut peraturan pemerintah berjudul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,” Pasal 1 angka 9, “Perjanjian Kerja” adalah hubungan antara pekerja dengan majikannya.

UU No 11 Tahun 2020 memuat sejumlah ketentuan, antara lain sebagai berikut:

Pasal 50

*“Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh menimbulkan hubungan kerja.”*

---

<sup>10</sup>Puji Purnamawanti, Iskandar Zulkarnaen. (2004). *Permasalahan Hukum Tentang Tenaga Kerja Anak di Indonesia*. Lex Jurnalica. Vol.2 No. 1. H. 29.

<sup>11</sup>Husni Lalu, *Op.Cit.*, H. 55.

## Pasal 51

(1) Perjanjian lisan atau tertulis dibuat mengenai pekerjaan.

(2) Semua perjanjian tertulis untuk pelaksanaan pekerjaan akan dilakukan sesuai dengan semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bab 51 (1) Secara teori, perjanjian kerja harus dibuat di atas kertas, tetapi karena norma sosial yang beragam, kadang-kadang dimungkinkan untuk bekerja dengan perjanjian lisan. (2) Semua peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk perjanjian kerja, termasuk perjanjian kerja kelautan, perjanjian kerja antardaerah, dan perjanjian kerja internasional harus ditaati.

(1) Kontrak kerja dibuat berdasarkan:

- a) persetujuan bersama dari kedua belah pihak;
- b) kompetensi atau kemampuan untuk melakukan tindakan hukum. Para pihak yang menurut undang-undang dapat atau cakap membuat suatu perjanjian adalah yang dimaksud dengan “kemampuan atau kecakapan”. Orang tua atau wali yang sah harus menandatangani kontrak dalam kasus yang melibatkan pekerja anak.
- c) Pekerjaan telah disepakati;
- d) Tugas yang disepakati tidak melanggar moralitas, hukum, atau larangan lainnya.

(2) Para pihak dapat membatalkan perjanjian kerja yang telah dibuatnya yang tidak sesuai dengan huruf a) dan b) ayat (1).

(3) Apabila ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) Huruf C dan Huruf D dilanggar, maka perjanjian kerja pimpinan batalyon tersebut tidak sah dan tidak dapat dilaksanakan.

(4) Perjanjian kerja dibuat sesuai dengan pedoman dalam Pasal 56, yang ditujukan untuk jam kerja saat ini dan yang akan datang.

(5) Peraturan kerja untuk periode waktu sekarang sesuai dengan ayat (1) diterapkan sebagai berikut:

a) kerangka waktu; atau

b) keberhasilan penyelesaian tugas tertentu.

(1) Berdasarkan perjanjian kerja ditetapkan jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

(2) Persyaratan tambahan yang berkaitan dengan pekerjaan untuk waktu yang relevan yang tunduk pada peraturan pemerintah dan yang timbul selama pelaksanaan tugas yang relevan waktu yang relevan.

Perubahan terhadap ketentuan Pasal 57 sebagai berikut:

(1) Pengumuman pekerjaan untuk periode waktu sekarang harus ditulis dalam bahasa Latin dan bahasa Indonesia.

(2) Apabila suatu perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa lain, semua pihak harus dapat memahaminya, maka versi bahasa Indonesia yang diutamakan dalam hal terjadi perselisihan mengenai penafsirannya di kemudian hari.

Berikut bahasa yang direvisi untuk Pasal 59:

1. Hanya pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dengan sendirinya akan selesai dalam waktu itu yang dapat dibuat perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang baik: bersifat satu kali atau sementara;
  - b. diantisipasi akan segera selesai;
  - c. musiman;
  - d. terkait dengan aktivitas baru, produk baru, atau item tambahan yang masih diuji atau dieksplorasi; atau
  - e. Yang jenis, sifat, atau aktivitasnya bervariasi.
2. Pengaturan tenaga kerja sementara tidak dapat mencakup pekerjaan tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang seharusnya memenuhi syarat-syarat tersebut dalam ayat (1) dan ayat (2) tetapi tidak dilaksanakan dengan sungguh-sungguh menjadi perjanjian kerja waktu yang sewenang-wenang.
4. Tingkat estafet pemerintah siap dengan klausul lain yang berbicara tentang jenis dan jumlah tenaga kerja serta waktu perekrutan dan pemecatan mereka.

#### Pasal 60

- (1) Masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dapat ditetapkan dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya.
- (2) Pengusaha tidak dapat membayar pegawai kurang dari upah minimal (1) dalam percobaan kerja.

Ketentuan Pasal 61 mempunyai arti sebagai berikut:

- (1) Kontrak kerja berakhir dalam situasi berikut:
  - a) Ketika jangka waktu perjanjian kerja berakhir;

- b) Penyelesaian pekerjaan tertentu;
- c) Adanya keputusan yang mengikat yang dibuat oleh suatu organisasi yang memiliki kekuatan hukum untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan; d) Hubungan kerja dapat diakhiri berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan dalam kontrak kerja, kebijakan perusahaan, atau kontrak kerja.
1. Perjanjian kerja tidak berakhir pada saat kematian pemilik usaha atau pada saat penjualan, pemberian, atau pewarisan usaha.
  2. Pemilik bisnis tidak dapat membayar karyawan kurang dari upah minimum selama masa percobaan kerja, dalam hal terjadi peralihan perusahaan hak pekerja/buruh berpindah kepada pemilik yang baru.
  3. Ketika seorang pemilik bisnis meninggal dunia, karyawannya bebas memutuskan apakah akan terus bekerja dengan perusahaan atau berpisah.
  4. Ketika seorang pekerja atau anggota serikat meninggal dunia, ahli waris mereka memiliki hak dan tanggung jawab yang digariskan dalam kontrak kerja mereka, kebijakan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang mungkin mereka miliki dengan perusahaan atau anggota serikat lainnya. Hak sesuai dengan undang-undang peraturan yang berlaku atau sebagaimana ditentukan dalam kontrak kerja, anggaran rumah tangga organisasi, atau perjanjian usaha patungan, harus disediakan dengan cara yang bermanfaat dan menguntungkan bagi pekerja/buruh.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Op. Cit.*

Salah satu tujuan utama dari kontrak kerja adalah untuk secara jelas mendefinisikan hak dan tanggung jawab masing-masing pihak. Hak dan tanggung jawab majikan dan karyawan dijabarkan dalam kontrak kerja.

Dengan cara yang sama kewajiban pengusaha menjadi hak pekerja, kewajiban pekerja menjadi hak majikan. Tugas pemilik bisnis termasuk membayar karyawan, memberikan cuti dan liburan berbayar, menyiapkan ruang dan peralatan kerja, bertindak etis, dan mengeluarkan sertifikat. Sedangkan tugas karyawan antara lain melaksanakan tugasnya, mematuhi kebijakan perusahaan, dan berperilaku etis.

Menurut pandangan ini, gagasan mendasar tentang kebenaran (waarheid, kebenaran), yang melandasi standar hukum dan menjelma menjadi komponen hukum dari sistem hukum kontrak, merupakan dasar bagi asas hukum kontrak. Dengan perjanjian ini, menjadi standar yang harus diikuti oleh pemilik bisnis dalam menjalankan operasinya. Pemberi kerja harus menghormati hak setiap karyawan saat melakukan operasi bisnis. Hak-hak pekerja ini meliputi kemampuan untuk meningkatkan keterampilan profesionalnya, Hak atas perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan dipertaruhkan, serta kebebasan untuk menjalankan keyakinan dan kepercayaan seseorang dan untuk mendapatkan kompensasi dengan cara yang sesuai dengan martabat kemanusiaan seseorang.<sup>13</sup>

Manfaat perjanjian kerja adalah memperjelas syarat-syarat perjanjian antara pengusaha dan pekerja, menguraikan hak dan tanggung jawab mereka, mencegah

---

<sup>13</sup> Ratna Artha Windari. (2014). *Hukum Perjanjian Cet. Pertama*. (Yogyakarta: Graha Ilmu). H. 8.

pengusaha bertindak semena-mena terhadap pekerja, dan mencegah mereka saling merugikan.

Menurut Tedi Sudrajat dan Endra Wijaya, untuk menjamin penegakan hukum dan perlindungan HAM, maka hukum harus diterapkan dengan setia, dan siapa yang melanggarnya harus dimintai pertanggungjawaban.<sup>14</sup>

Menurut Pasal 1320 KUHPerdara, agar suatu perjanjian dapat dilaksanakan, sejumlah persyaratan harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. membuatnya, dan dapat dilaksanakan di pengadilan, antara lain:

- a) Perjanjian (antara para pihak);
- b) Mampu dilakukan di pengadilan;
- c) Dilakukan karena alasan tertentu; dan
- d) Dilakukan karena alasan yang sah.<sup>15</sup>

Untuk menciptakan stabilitas ketenagakerjaan, dibuatlah perjanjian kerja. Para pihak dapat menentukan jangka waktu Perjanjian ini, dengan ketentuan bahwa jangka waktu tersebut tidak boleh lebih dari dua tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama satu tahun.<sup>16</sup>

Konflik kepentingan pengusaha dan pekerja telah menyebabkan sejumlah masalah dalam hubungan kerja. Efeknya melampaui hanya karyawan dan / atau majikan. Perselisihan perburuhan belakangan ini, misalnya, berdampak pada keuntungan lain selain mendepak investor asing antara lain devisa, politik

---

<sup>14</sup>Ike Farida, *Op.Cit.* H. 36.

<sup>15</sup> Pasal 1320 Ayat 4 KUHPerdara.

<sup>16</sup>Husni Lalu.*Op.Cit.*,H. 55.

perdagangan nasional dan internasional, keamanan, maraknya berbagai kejahatan, dan lain-lain.

Hal ini menunjukkan eratnya hubungan antara masalah ketenagakerjaan dengan segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Sulit membayangkan bahwa setiap aspek kehidupan kita sehari-hari—makan, minum, berpakaian, hidup—dapat dilakukan tanpa melibatkan masalah tenaga kerja. Interaksi industri rumit, yang sering menyebabkan ketidaksepakatan antara karyawan dan atasan. Semua upaya telah dilakukan semata-mata untuk mengurangi masalah saat ini dan masa depan serta dampaknya. Oleh karena itu, diperlukan undang-undang perburuhan yang menyeluruh, bermanfaat, dan adil.

Sebagaimana diketahui secara umum, Ada dua macam kontrak kerja yaitu kontrak dengan waktu tertentu (PKWT) dan kontrak dengan waktu tidak terbatas (WDT) (PKWTT). Perjanjian kerja termasuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang tidak dapat diperkirakan penyelesaian pekerjaannya, berbeda dengan berdasarkan pekerjaan yang dapat diperkirakan penyelesaiannya, dibuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Misalnya, pekerjaan pembangunan rumah. Meskipun mungkin untuk memperkirakan kapan sebuah rumah akan dibangun, tidak mungkin untuk memprediksi kapan sebuah rumah akan dikelola karena mengelola rumah tentu saja merupakan proses yang berkelanjutan. Inilah perbedaan utama antara jadwal kerja tak terbatas dan jadwal kerja tetap..<sup>17</sup>

Pekerjaan harus menjalani percobaan seperti UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

---

<sup>17</sup>Sehat Damanik. 2004. *Hukum Acara Perburuhan*. (Jakarta: DssPublihing). H. 20.

adalah satu-satunya yang memiliki masa percobaan. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) batal jika percobaan disertakan. Oleh karena itu, jika seorang pekerja menandatangani kontrak, hal pertama yang harus dipertimbangkan adalah apakah diperlukan masa percobaan. Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu memerlukan pekerjaan sementara.<sup>18</sup>

Menurut undang-undang Indonesia (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Standar Ketenagakerjaan), pengusaha dan pekerja harus memiliki kontrak tertulis yang menguraikan syarat-syarat hubungan kerja mereka. Jadi, jenis hubungan yang berkembang antara pemilik usaha dengan pekerja atau buruh adalah hubungan profesional. Jadi, harus ada kontrak kerja agar ada hubungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan dua komponen kontrak kerja: waktu mulai dan berakhir yang dijamin (PKWTT) dan waktu mulai dan berakhir yang fleksibel (PWET) (PKWT). Kontrak ini didasarkan pada tanggal dan tingkat tanggung jawab tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya dapat digunakan untuk pegawai dari pemberi kerja yang masih bekerja yang menurut sifat dan jenisnya akan diselesaikan dalam jumlah yang telah ditentukan. Waktu, Lagi:<sup>19</sup>

- (1) Pekerjaan yang bersifat satu kali atau sementara;
- (2) Proyek yang diharapkan selesai dalam tiga (tiga) tahun atau kurang;

---

<sup>18</sup>Jimmy Jose Sembiring. 2016. *Hak dan Kewajiban Pekerja*. (Jakarta Selatan: Visi Media). H. 2.

<sup>19</sup>*Ibid.*, H. 21.

- (3) Pekerjaan musiman; atau
- (4) Pekerjaan yang melibatkan eksperimen dengan atau mempelajari aktivitas, produk, atau layanan baru

Sesuai dengan Keputusan Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT dapat bertahan paling lama tiga tahun. Persyaratan ini dapat dipahami dengan salah satu dari dua cara: Perjanjian kerja baik dibuat untuk waktu satu (satu) tahun pada saat ini, dan akhirnya diperpanjang dua kali untuk waktu satu (satu) tahun di atas, dan terakhir status pekerja dianggap tetap. Menurut pandangan yang berbeda, perjanjian kerja dibuat sekaligus dan kemudian sesudahnya tersebut berlalu dan perjanjian tersebut telah berlaku selama tiga tahun, dibuatlah perjanjian baru. dan seterusnya, guna mempertahankan status karyawan kontrak.<sup>20</sup>

Pada hakikatnya UUD 1945 telah mengatur hak-hak yang diperoleh masyarakat, termasuk hak-hak yang berkaitan dengan kehidupan dan pekerjaan. Dalam hal ini Pasal 27 Ayat 2 menyatakan bahwa setiap warga negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan pendidikan yang layak. Setiap orang memiliki hak untuk bekerja, dan menurut hukum, pekerja dibayar untuk pekerjaan mereka. Menurut Pasal 28 huruf d ayat (2), orang harus mencari penghasilan yang cukup dan memelihara kehidupan sehari-hari.

Pengertian upah dituangkan dalam Upah digambarkan sebagai Pembayaran dari pemberi kerja atau pemilik usaha atas jasa yang diberikan oleh pekerja disebut sebagai "sejenis pembayaran dari pemberi kerja atau pelaku usaha atas jasa yang

---

<sup>20</sup>*Ibid.*, H. 30.

telah dikeluarkan oleh pekerja" dalam Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003. Menurut perjanjian kerja, kesepakatan, dan persyaratan hukum, upah harus dibayar. Manfaat bagi pekerja dan keluarganya untuk menyelesaikan pekerjaan juga harus disertakan. Setiap pelaku usaha diwajibkan untuk mematuhi norma-norma tersebut, seperti kewajiban untuk membayar kompensasi yang wajar sesuai dengan tugas yang dilakukan.

Masalah yang sering muncul di pihak pengusaha antara lain pelanggaran terhadap hak-hak pekerjanya, seperti hak atas kompensasi, hak atas tempat kerja yang aman, dan hak agar tempat kerja menjadi tempat yang aman untuk melakukan pekerjaannya. Indonesia telah mengatur sendiri hak-haknya sesuai dengan prinsip-prinsip Hukum Dasar Negara Republik Indonesia sejak tahun 1945 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum, namun pelanggaran terhadap undang-undang ini terus terjadi.

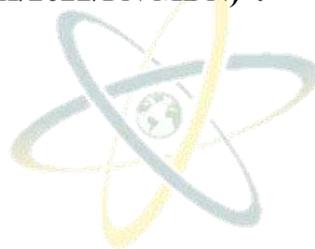
Karena kesempatan untuk mempelajari lebih lanjut tentang undang-undang ketenagakerjaan Indonesia dan bagaimana hakim melihat kasus-kasus yang melibatkan gaji yang tidak dibayar, penulis tertarik dengan judul dan putusan kasus tersebut. Dan salah satu contoh situasi di mana salah satu pihak dalam perjanjian melanggar hak-hak pekerja karena upah yang tidak dibayar adalah kasus Perdata Khusus yang dihadapi Ismail, karyawan PT dan Penggugat I. Yang membela diri antara lain Sumber Karindo Sakti (Tergugat), Direktorat Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia (DITJEN BINWASNAKER & K3) (Tergugat I), Bagian Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumut (Tergugat II), Bupati

Kabupaten Serdang Bedagai (Tergugat III), dan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan (Tergugat IV).

Permasalahan tersebut muncul setelah Penggugat tinggal bersama Tergugat sejak tanggal 17 Maret 2016. Berdasarkan surat Turut Tergugat IV no. 18.14/567/1323/2016 tanggal 5 September 2016 tentang Rekomendasi, hal ini sejalan dengan pengakuan Tergugat pada saat mediasi Tripartit di Kantor Turut Tergugat IV. Tergugat sama sekali tidak membayar gaji Penggugat selama berada di rumah. Kecuali Juli 2016, Tergugat telah membayar gaji Penggugat sebesar 50% sejak Maret 2016 sampai dengan saat gugatan ini diajukan, yang bertentangan dengan Upah Pekerja yang Di-PHK: Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Nomor SE-05/M/BW/1998, tanggal 30 Juni 1998 Tidak Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja, yang intinya menyatakan bahwa upah pekerja tidak hangus pada saat di-PHK bahkan ketika seorang pekerja di-PHK, gaji mereka tetap harus dibayar penuh.

Proses perundingan tripartit dimediasi oleh Mediator Turut Tergugat IV Sebelum mengajukan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan, belum ada penyelesaian antara Tergugat dan Penggugat, oleh karena itu Turut Tergugat IV kemudian mengeluarkan Surat tentang Rekomendasi. Penggugat keberatan dengan nasehat Turut Tergugat IV yang diberikan Turut Tergugat III tanpa sepengetahuannya, karena hanya meminta Tergugat untuk melunasi kekurangan gaji bulan Juni 2016 sedangkan Penggugat telah diberhentikan dari 17 Maret hingga saat gugatan, jangka waktu yang berlangsung lebih dari sebulan. Sudah diajukan, ini.

Penulis harus menelaah secara seksama salah satu putusan pengadilan yang menyangkut hak-hak pekerja akibat tidak dibayarnya upah dengan memperhatikan permasalahan yang dikemukakan di atas. Mengenai penelitian lebih lanjut yang akan penulis lakukan dan dijadikan sebuah tesis dengan judul tersebut **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI HAK PEKERJA KARENA UPAH TIDAK DIBAYAR (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR: 79/PDT.SUS-PHI/2022/PN MDN)”**.



## **B. Rumusan Masalah**

Sesuai penjelasan yang diberikan di atas, permasalahan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami hak pekerja karena upah tidak dibayar dalam Putusan Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam hal memutus perkara hak pekerja karena upah tidak dibayar dalam Putusan Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan yang akan dicapai oleh penelitian ini:

- a. Mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami hak pekerja karena upah tidak dibayar dalam Putusan Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.
- b. Mengetahui dan memahami pertimbangan hakim dalam hal memutus perkara hak pekerja karena upah tidak dibayar dalam Putusan Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.

## **2. Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

### a) Keuntungan Teoritis

Sarjana masa depan serta orang-orang yang secara khusus berada di dunia kerja harus menganggap penelitian ini berharga. Penulis berharap penelitian ini dapat membantu menjelaskan bagaimana mengatasi masalah tersebut perlindungan hukum bagi pekerja yang menghadapi upah tidak dibayar pada umumnya.

### b) Keuntungan yang Berguna

Memperluas pemahaman tentang proses penyelesaian perselisihan dan memiliki pengalaman praktis dengan masalah hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan pekerja yang upahnya tidak dibayar.

## **D. Kajian Terdahulu**

Peneliti mencantumkan hasil penelitian di bidang ini, baik yang diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan, yang berkaitan dengan studi yang akan

dilakukannya (tesis, tesis, dan sebagainya). Peneliti menemukan berbagai kesulitan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang upahnya tidak dibayar selama melakukan penggeledahan, antara lain:

1. Penelitian Skripsi oleh Rina Aviani pada tahun 2021 dengan judul *Melindungi Hak Gaji di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman Di Masa Pandemi Covid-19. Wabah Covid-19 dan pelaksanaan perlindungan hak gaji karyawan menjadi topik utama kajian ini mengenai ketentuan perlindungan upah yang sah bagi tenaga kerja Indonesia.*
2. Penelitian Skripsi oleh Riski Ilahi pada tahun 2019 dengan “Perlindungan Hukum Terhadap Penghasilan Tenaga Kerja Lingkungan Dan Sanitasi Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” demikian judulnya. Kajian ini berfokus pada permasalahan yang menghambat pemberian perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemberian upah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru serta perlindungan hukum atas upah pekerja atas jasa tersebut.
3. Penelitian Jurnal oleh Safira Khairani & Andari Yurikosari pada tahun 2018 dengan judul *Kajian Putusan Nomor: 58/K/Pdt.Sus-PHI/2015, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Hak Upah Minimum Yang Belum Dibayar Penuh”*. Penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja atas hak atas upah minimum yang tidak dibayar dan perbedaan pandangan Hakim Pengadilan Negeri dan Hakim Kasasi tentang penyelesaian sengketa hak pekerja.

Dari berbagai penelitian diatas maka jelas bahwa focus yang penulis angkat berbeda dengan penelitian terdahulu. Perbedaan itu terlihat pada studi kasus putusan Nomor: 79/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn dalam kasus Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Hak Pekerja Karena Upah Tidak Dibayar serta pertimbangan Majelis Hakim dalam mengambil putusan perkara tersebut.

## E. Kerangka Teori

Prinsip atau gagasan ilmiah yang digunakan dalam penelitian sebagai landasan untuk analisis data dikenal sebagai kerangka kerja teoretis. Penulis mencoba mendefinisikan istilah-istilah yang berkaitan dengan judul skripsi ini untuk menghindari multitafsir dan memudahkan pemahaman:

### a. Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum dikenal dengan istilah Teori Perlindungan Hukum, juga dikenal sebagai Teori perlindungan hukum di Belanda dan Theorie der rechtliche dalam bahasa Jerman. Sedangkan menurut tata bahasa, perlindungan hukum adalah kegiatan yang dilakukan untuk melindungi atau berfungsi sebagai tempat berlindung.<sup>21</sup>

Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi hukum, menurut Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 perubahan keempat. Di negara di mana supremasi hukum berlaku, menegakkan hukum dan memberikan rasa keadilan kepada rakyat menjadi hal yang mudah. Mereka yang membutuhkan perlindungan hukum harus menjadi perhatian utama kita.

---

<sup>21</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada). H. 259.

Mereka yang membutuhkan perlindungan hukum harus mengalami kekayaan dan keadilan dalam kehidupannya sendiri.

Hal-hal berikut sudah tercakup dalam uraian Pasal 3 Pasal 1 UUD 1945 yang dengan tegas menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas perlindungan hukum. Untuk menghentikan komunitas bermasalah dari terlibat dalam tindakan membela diri atau main hakim sendiri, baik korban maupun pelaku kejahatan harus dilindungi. Keberhasilan pelaksanaan perlindungan hukum juga akan menjamin kesejahteraan rakyat.

Mengingat posisinya yang lebih rendah dari majikannya, para pekerja sebenarnya membutuhkan perlindungan hukum. Dalam bukunya, Zainal Asikin memaparkan apa yang terjadi jika sebuah bisnis berjalan sesuai dengan hukum, kekuatan bisnis dilindungi secara hukum, dan undang-undang serta peraturan ketenagakerjaan diperlukan.

Pekerja dapat dilindungi dalam beberapa cara, termasuk melalui bimbingan, kompensasi, pengakuan yang kuat atas hak asasi manusia, keamanan fisik, dan keamanan sosial dan ekonomi, dan sosial berdasarkan standar tempat kerja.<sup>22</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah menjamin terpenuhinya hak-hak dasar manusia sebagai manusia ditegakkan ketika dilanggar oleh pihak ketiga, dan bahwa masyarakat diberikan perlindungan ini sehingga mereka dapat menikmati semua hak yang digariskan dalam

---

<sup>22</sup> Zainal Asikin. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada). H. 5-6.

aturan hukum.<sup>23</sup> Philipus M. Hadjon menambahkan, dengan perangkat hukum yang sudah ada, perlindungan hukum merupakan cara untuk dapat membela dan membantu subjek hukum.<sup>24</sup>

Menurut C.S.T. Kansil, memiliki perlindungan hukum berarti memiliki akses ke berbagai pilihan hukum dari sistem peradilan negara, yang semuanya dibuat untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat terhadap segala ancaman, baik fisik maupun psikologis.<sup>25</sup>

Prinsip mendasar dari perlindungan hukum adalah bahwa ia harus dihubungkan atau terkait dengan kewajiban masyarakat. Menurut Roscoe Pound dan Erlies Septiana Nurbani dalam Salim HS, Penggunaan perundang-undangan untuk rekayasa sosial (law as a tool of social engineering), dan dalam skenario ini, perlindungan masyarakat dalam sistem hukum menjadi prioritas utama.<sup>26</sup>

Ada undang-undang yang memuat tujuan dan sasaran atau tujuan yang harus dipenuhi dalam tujuan melindungi umat manusia. Membuat masyarakat aman, kondusif, dan tertib adalah tujuan mendasar dari hukum itu sendiri. Jika pembentukan tatanan sosial menimbulkan optimisme yang luar biasa bahwa kepentingan setiap orang akan dijunjung tinggi.<sup>27</sup>

Ada berbagai bentuk perlindungan yang harus diberikan kepada pekerja, antara lain:

---

<sup>23</sup> Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. (Bandung :PT Citra Aditya Bakti). H. 54.

<sup>24</sup> Philipus M. Hadjon. 2011. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press). H. 10.

<sup>25</sup> C.S.T Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka). H. 102.

<sup>26</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani. *Loc.Cit*.

<sup>27</sup> Sudikno Mertokusumo. 1998. *Mengenal Hukum*. (Yogyakarta: Liberty). H. 269.

- a) Perlindungan ekonomi bagi pekerja, yang mencakup memastikan mereka menerima upah yang seimbang dan memadai serta memperhatikan apakah mereka dapat dipaksa bekerja di luar kehendak mereka.
- b) Salah satu bentuk perlindungan sosial adalah pemberian asuransi, atau lebih khusus jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja.
- c) Salah satu bentuk perlindungan teknis adalah menjamin keamanan dan keselamatan kerja.

Pengusaha adalah pihak yang menyediakan lapangan kerja, oleh karena itu mereka dapat memahami dan tentunya melaksanakan ketiga bentuk perlindungan bagi pekerja di atas. Jika pemberi kerja melanggar perlindungan ini, konsekuensi dapat ditegakkan.<sup>28</sup>

b. Karyawan

Setiap orang dianggap sebagai karyawan ketika mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.<sup>29</sup>

c. Ketenagakerjaan

Definisi diambil dari Pasal 2 Bab I Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menguntungkan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan

---

<sup>28</sup> Abdul Khakim. 2009. *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti). H. 108.

<sup>29</sup> Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2.

orang lain atau masyarakat luas" dianggap sebagai bagian dari angkatan kerja.

Penduduk yang termasuk dalam rentang usia kerja disebut angkatan kerja. Pembatasan usia dipilih untuk membuat definisi seakurat representasi realitas yang layak. Karena pasar tenaga kerja setiap negara unik, setiap negara memilih batas usia yang berbeda, yang mengakibatkan perbedaan batas usia kerja antar negara.<sup>30</sup>

Ada banyak teori ketenagakerjaan, seperti:

#### 1. Teori Adam Smith

Menurut pemikiran tradisional, rakyat adalah produsen utama yang mempengaruhi seberapa sejahtera suatu negara. Dalam pengertian ini, teori klasik Adam Smith (1729-1790) mengakui bahwa pemanfaatan sumber daya manusia secara teori klasik Adam Smith (1729-1790) ditafsirkan di sini sebagai anggapan bahwa penggunaan sumber daya manusia yang efisien mendorong pertumbuhan ekonomi. Tepat ketika pertumbuhan ekonomi dimulai, cara efektif bertindak sebagai katalisator pertumbuhan ekonomi. Begitu pertumbuhan ekonomi dimulai, ia harus dipertahankan dengan akumulasi modal (fisik) tambahan. Dengan kata lain, kemajuan ekonomi bergantung pada efisiensi penggunaan sumber daya manusia.<sup>31</sup>

#### 2. Teori Malthus

Menurut beberapa perkiraan, Thomas Robert Malthus (1766–1844) adalah ekonom klasik terpenting kedua dalam sejarah pemikiran ekonomi,

---

<sup>30</sup> Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jakarta: Rhineka Cipta). H. 3.

<sup>31</sup> Mushleh. 2013. *Teori-Teori Ketenagakerjaan*. (Surabaya: Media Press). H. 5.

setelah Adam Smith. *Principles of Population* adalah karya Malthus yang paling terkenal. Malthus adalah penganut Adam Smith, tetapi tidak semua teorinya sesuai dengan teori Smith. Di satu sisi, Smith yakin bahwa pembagian kerja dan spesialisasi akan berdampak baik bagi kesejahteraan manusia dan menyebabkannya selalu meningkat. Malthus, di sisi lain, negatif terhadap keadaan kemanusiaan. Salah satu faktor produksi utama adalah kualitas tanah yang tetap. Lahan yang dibutuhkan untuk pembangunan jalan, rumah, dan bangunan lainnya seringkali mengurangi jumlah lahan yang tersedia untuk pertanian industri, dan fasilitas lainnya. Malthus percaya bahwa perkembangan manusia melampaui kemampuan pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Malthus berpendapat bahwa pengendalian populasi diperlukan karena teknologi tidak dapat maju lebih cepat daripada populasi manusia. Malthus menyebut pembatasan ini sebagai pembatasan moral.<sup>32</sup>

### 3. Teori Keynes

Ekonomi yang dibangun di atas kekuatan mekanisme pasar, menurut klasik, akan selalu menghasilkan ekuilibrium. Semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, harus dimanfaatkan sepenuhnya dalam posisi yang seimbang. Dengan demikian, pengangguran tidak ada dalam masyarakat yang didasarkan pada kekuatan pasar. Alih-alih tidak menerima pendapatan sama sekali jika tidak ada yang bekerja, mereka bersedia bekerja dengan

---

<sup>32</sup>*Ibid.* H. 6.

uang lebih sedikit. Karena kesediaan mereka untuk menerima gaji yang lebih rendah, lebih banyak dari mereka akan dipekerjakan oleh bisnis.<sup>33</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Metodologi penelitian yuridis normatif digunakan untuk membuat skripsi ini (penelitian hukum),<sup>34</sup> Secara khusus, kajian yang mengkaji bagaimana aturan atau norma diterapkan dalam hukum positif yang relevan<sup>35</sup> Untuk melakukan penelitian yuridis normatif semacam ini, berbagai aturan hukum formal, termasuk undang-undang, peraturan, dan literatur yang mengandung pengertian teoritis, diperiksa. Masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini kemudian dihubungkan dengan aturan-aturan tersebut.

### 2. Pendekatan Masalah

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dikenal dengan Pendekatan Statuta (Conceptual Approach), merupakan metodologi studi kasus yang didasarkan pada teori, pendapat ahli hukum, dan putusan pengadilan (case approach).<sup>36</sup> Karena undang-undang dan peraturan Indonesia tidak sepenuhnya melarang penyalahgunaan ini, hal itu dilakukan. Sementara pendekatan undang-undang menyajikan

---

<sup>33</sup> Maulida Indriani. *Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*. Jurnal Keadilan Ekonomi. Vol. 5 No. 1, 2017. H. 69.

<sup>34</sup> Johny Ibrahim. 2008. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. (Surabaya: Bayumedia). H. 295.

<sup>35</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana Persada Group). H. 32.

<sup>36</sup> Peter Muhammad Marzuki. 2005. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Prenada Media Group). H. 178.

masalah dalam hal menetapkan standar hukum. Untuk menerapkan pendekatan legislatif ini, Perlu untuk meninjau semua aturan dan peraturan yang berlaku sehubungan dengan posisi hukum saat ini.<sup>37</sup>

### 3. Sumber Bahan Hukum

#### a. Bahan Hukum Primer

Sumber hukum yang berwibawa atau preseden disebut sumber hukum “pokok”. Sebagian besar hukum disusun sebagai perangkat aturan yang disusun secara hierarkis yang disebut "undang-undang".<sup>38</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Pengadilan atau Yurisprudensi merupakan salah satu undang-undang yang relevan.

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Teks-teks hukum yang ditulis oleh sarjana hukum terkemuka, majalah hukum, sudut pandang akademik, keputusan pengadilan, yurisprudensi, dan hasil simposium baru-baru ini tentang tema terkait penelitian adalah contoh literatur hukum sekunder.<sup>39</sup> Sumber hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kamus, ensiklopedia, artikel jurnal akademik, dan karya lain yang memiliki relevansi langsung dengan masalah penelitian.

#### c. Bahan Hukum Tersier

---

<sup>37</sup>*Ibid.*, H. 133.

<sup>38</sup> Petter Ahmud Marzuki. 2020. *Op Cit*, H. 141.

<sup>39</sup>Jhony Ibrahim. *Op.Cit.*,H. 296.

Sumber hukum dasar dan lanjut dijelaskan dan dianalisis dalam kamus dan kamus yang ditulis dalam bahasa selain bahasa Inggris dan bahasa Indonesia.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Tinjauan literatur digunakan sebagai metode utama pengumpulan data untuk tesis ini, yang menyiratkan bahwa penelitian penulis tentang topik terkait masalah didasarkan pada literatur yang bersangkutan.

#### 5. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Data dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yang melibatkan pemahaman fenomena yang diamati sebagai kecenderungan daripada paparan perilaku tertentu. Proses menganalisis bahan hukum melibatkan pengumpulan semua sumber daya hukum non-numerik yang relevan dan kemudian menghubungkannya dengan isu-isu terkini.

### **G. Sistematika Pembahasan**

Sistematika berikut digunakan oleh penulis untuk memperjelas dan memahami penelitian untuk skripsi ini:

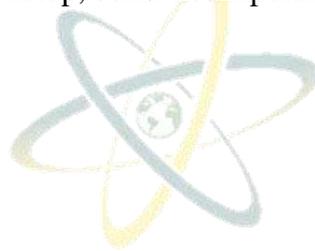
Bagian pertama meliputi latar belakang masalah, pernyataan dalam rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan aplikasinya, penelitian terdahulu, landasan teori, dan metodologi.

Dalam Putusan Nomor: 79/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn Bab Dua, yang dibagi menjadi beberapa bagian sebagai berikut: Gambaran Umum UU Ketenagakerjaan (Pengertian UU Ketenagakerjaan) dan Dasar Ketenagakerjaan; Gambaran Umum Perlindungan Hukum (Pengertian Perlindungan Hukum, Macam-Macam

Perlindungan Hukum (Pengertian, Kategori, dan Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja); Perlindungan Hukum Hak Buruh Akibat Tidak Menerima Gaji; dan Tinjauan Perlindungan Hukum.

Bab *Ketiga*, membahas masalah kedua tentang Perimbangan Hakim Dalam Hal Memutus Perkara Hak Pekerja Karena Upah Tidak Dibayar dalam Putusan Nomor: 79/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

Bab terakhir, atau bab penutup, berisi kesimpulan dan saran penulis.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN