

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum Ketenagakerjaan yaitu kaidah hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, hubungan antara pekerja dan pengusaha berarti adanya timbal balik yang menghasilkan usaha dan pendapatan berupa tunjangan ataupun pesangon. Hukum ketenagakerjaan salah satunya mengatur hubungan kerja. Hubungan pekerja dan pengusaha terdapat dua jenis yaitu hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja bersifat tidak tetap dan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yaitu hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja bersifat tetap. Didalam hubungan kerja harus ada kesepakatan atau bisa disebut perjanjian kerja yang bisa dilakukan secara lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja yang secara tertulis harus sesuai ketentuan undang-undang dan tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Hak-hak para pekerja dan pengusaha secara yuridis mendapat perlindungan yang sama, hanya dari segi kewajiban, wewenang, dan manajerialnya berbeda. Oleh karena itu, kedudukan majikan atau pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan para pekerja. Atas dasar itulah, Undang-Undang mengenai ketenagakerjaan ditetapkan untuk melindungi hak-hak para pekerja yang “terkadang” semakin tidak berdaya menghadapi arus dan situasi ekonomi dewasa ini.¹

Hubungan kerja melalui perjanjian kontrak maupun langsung melalui pihak ketiga dikenal sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah hubungan kerja yang sudah lama berada di hubungan industrial di Indonesia. Berdasarkan hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan

¹ R. Joni Bambang, 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia, halaman 6.

pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha.

PKWT sudah lama diatur secara sah, melalui Undang Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri ketenagakerjaan dan Transmigrasi No 100/MENVI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Karena PKWT merupakan hubungan kerja yang berpotensi konflik dalam bidang ketenagakerjaan, maka perlu diketahui dengan jelas batas dan rambu-rambu yang ditetapkan oleh perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu², yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diatur dalam Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lebih lanjut diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dalam Pasal 1 butir ke 1 yaitu: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau di sebut dengan PKWT adalah perjanjian kerja

² Indonesia, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (1_

antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Selanjutnya dalam kehidupan sehari-hari sering dijumpai adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang menggunakan sistem kerja harian lepas, ketentuan Perjanjian Kerja Harian Lepas terdapat dalam Pasal 10 yaitu³:

- a) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- b) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- c) Pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja⁴. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Tenaga kerja sebagai mitra kerja dari pengusaha sebagai pemberi kerja haruslah menjamin dari hak-hak para pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja seperti halnya, hak upah minimum, hak Upah Kerja Lembur, THR (tunjangan hari raya), Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Akan tetapi tenaga kontrak

³ Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 10 ayat 3.

⁴ Asri Wijayanti, Cetakan ke dua September 2010, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta. Hal. 50

dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terdapat perbedaan yang mendasar dalam hal kesejahteraan pekerja mengenai hak-hak Normatif bagi para pekerja yaitu belum terpenuhinya upah minimum, hak upah kerja lembur, THR (tunjangan hari raya), hak jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, dan tidak terdapatnya hak pesangon.

Masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia yaitu kesenjangan posisi antara pengusaha dan pekerja. Kedudukan pengusaha sebagai mempekerjakan buruh rawan menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja. Banyak pekerja yang tidak mendapat hak normative yaitu hak-hak para pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja seperti halnya, hak upah minimum, hak Upah Kerja Lembur, THR (tunjangan hari raya), Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja mendapatkan kebutuhan hidup layak agar dapat menjaga kesejahteraan dan menjalankan pekerjaan dengan baik

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) telah menetapkan Upah Minimum⁵ berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi :

1. Upah Minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
2. Upah Minimum berdasarkan sektor pada Provinsi atau Kabupaten/Kota Upah Minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur melalui Peraturan Gubernur berdasarkan atas usulan Bupati/Walikota, dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota.

⁵ Indonesia, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 89 Ayat(1)

Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Bagi pengusaha yang karena suatu hal tidak atau belum mampu membayar Upah Minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batasan waktu tertentu. Dan bagi pekerja upah minimum berdasarkan wilayah provinsi dan upah minimum berdasarkan sektoral adalah wajib karena itu merupakan salah satu hak normative bagi pekerja untuk kesejahteraan hidup.

Menurut Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 41 ayat 2 “Upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan; atau
- b. [Upah pokok termasuk tunjangan tetap](#)”.

PP Pengupahan ini juga menegaskan, bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Sementara upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

Lalu di dalam ketentuan UUK pasal 157 Ayat (3) menyatakan “Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota” Pernyataan ini menegaskan bahwa perhitungan upah minimum harus berdasarkan pendapatan rata rata perhari dikali 12 (dua belas) bulan terakhir selama pekerja waktu tertentu melakukan pekerjaan.

Namun dengan seiringnya berjalan waktu pemikiran manusia berkembang dan dimana hukum tidak boleh keterbelakang, Pemerintah

telah resmi menghapus upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang merupakan turunan dari Omnibus Law⁶, Karena Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menilai kebijakan menghapus sektoral hanya membuat ketidakadilan.⁷. Pada Undang Undang Cipta Kerja No. 11/2020 tentang Pengupahan, pemerintah hanya menetapkan 2 jenis upah minimum yakni upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota. Serta ditambahkan dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Mengenai Upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) dihapus menuai banyak pro dan kontra dalam hal ini. Terutama bagi para buruh yang bekerja dalam sektoral usaha, sungguh tidak adil karena upah sektoral lebih tinggi daripada standar upah minimum wilayah, baik kota maupun provinsi. Di Kota Bekasi, misalnya, upah sektoral lebih tinggi 7,6 persen hingga 12,2 persen dari upah minimum kota (data 2020). Begitu aturan upah sektoral ditiadakan, standar upah buruh hanya mengacu upah minimum kota yang lebih rendah. Kota Bekasi yang banyak menampung kegiatan industri, merupakan kota dengan upah minimum tertinggi kedua di Indonesia setelah Kota Karawang. Kebijakan penghapusan upah sektoral pun menuai protes buruh. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia menilai peraturan pemerintah ini menciptakan ketidakadilan bagi buruh.⁸

Dalam persepektif Islam ketidakadilan terhadap golongan pekerja/buruh akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di antara mereka yang bisa menimbulkan aksi pemogokan. Pemogokan dalam konteks industri

⁶ Gala media “Tamat Sudah, UMSK Resmi Dihapus Pemerintah, Presiden KSPI Said Iqbal: Enggak Ada Rasa Keadilan” <https://galamedia.pikiran-rakyat.com/news/pr-351492664/tamat-sudah-umsk-resmi-dihapus-pemerintah-presiden-kspi-said-iqbal-enggak-ada-rasa-keadilan> , diakses pada tanggal 16 september 2021

⁷ *ibid*

⁸ Lokadata, Upah minimum sektoral, standar upah buruh turun “ <https://lokadata.id/artikel/upah-sektoral-dihapus-standar-upah-buruh-turun> “ Diakses pada tanggal 16 september 2021

akan melahirkan banyak kerugian khususnya clari kalangan pengusaha/majikan. Islam manawarkan suatu pola penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah untuk menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan sebagian hak-hak buruh Upah harus ditetapkan dengan cara yang tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil Upah harus ditetapkan dengan cara yang tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketiadaadilan terhadap pihak lain.

Prinsip dasar al-Qur'an dalam menetapkan standar upah berdasarkan pada surat al-Baqarah ayat 279:

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya : “Kamu tidak berbuat zalim (merugikan) dan tidak dizalimi (dirugikan).” (QS.al -Baqarah 2: 279⁹)

Berkaitan dengan standar pengupahan dalam Islam yang menclasarkan prinsip keadilan dengan asas proporsional atas dasar profesionalisme, Allah SWT dalam al-Qur'an surat al-Ahqaf ayat 19 menyatakan:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.” (QS.an-Ahqaf 46: 19)¹⁰

Dalam surat An-Najm ayat 39 Allah berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

⁹ Al Quran, Al Baqarah Ayat 279

¹⁰ Al Quran, Al Ahqaf Ayat 19

Artinya : “bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. “ (QS.an-Najm 59: 39)¹¹

Terlepas dari isu hukum yang tersebar, pembahasan yang akan penulis tuangkan kedalam karya ilmiah ini, maka peraturan perjanjian kerja dan peraturan tentang pengupahan dalam undang undang ketenagakerjaan sangat relevan dengan putusan Nomor 474K/PDT.SUS-PHI/2018. Bahwasanya terdapat perjanjian kerja dalam suatu perusahaan masih banyak ditemukan yang bertentangan dengan perjanjian kerja dan melanggar Undang undang ketenagakerjaan, salah satunya PT PAPA JAYA AGUNG (Tergugat) yang membuat perjanjian kerja sama dengan pekerja (Penggugat) tidak tetap yang mana surat perjanjian tidak pernah diberikan kepada pekerja (Penggugat) nya. Dan dikuatkan dengan beberapa bukti dimana bukti tersebut membuktikan PT PAPA JAYA AGUNG merubah status pekerja terhadap pekerjanya dengan alasan berakhirnya masa kontak, lalu diperpanjang melebihi 1 (satu) kali dan pekerjaan yang dilakukan 3 tahun sehingga perjanjian kerja yang dilakukan PT. Papa Jaya Agung (Tergugat) terhadap IPIN (Penggugat) menimbulkan status perjanjian kerja waktu tertentu yang seharusnya menjadi status perjanjian kerja waktu tidak tertentu, terlepas dari itu . (Penggugat) yang bekerja di PT Papa Jaya Agung tidak mendapatkan kejelasan yang pasti bahwa pekerja diangkat menjadi pekerja tetap sesuai perjanjian kerja. Serta buruh (penggugat) tidak mendapatkan hak sepenuhnya untuk menerima upah dari perusahaan sesuai UMSK (upah minimum sectoral) yang sesuai ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Bekasi, dan selama masa Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tidak menerima uang pesangon dari Tergugat yang dimana pesangon serta uang pergantian hak harus dibayarkan oleh perusahaan selama proses pemutusan hubungan ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹¹ Al Quran, An Najm Ayat 39

Lalu berkaitan kasus diatas adanya perselisihan hak antara PENGGUGAT (IPIN/pekerja) dan TERGUGAT (PT. PAPA JAYA AGUNG/ PERUSAHAAN) mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 1 angka 2, bahwasanya Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan dengan Latar Belakang yang penulis sampaikan diatas maka menurut penulis pembahasan tentang pemutusan hak kerja dalam persepektif hukum ketenagakerjaan. Serta penulis ingin tahu pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara ini. Disamping itu juga Penulis juga ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana perspektif Islam terkait dengan pekerja yang mendapatkan upah dibawah minimum rata rata. Dengan ini, penulis tertarik untuk membuat sebuah tulisan skripsi yang berjudul “**Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mendapatkan Upah Dibawah Minimum (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 474K/PDT.SUS-PHI/2018)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah yang akan dianalisis dalam skripsi ini :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang menerima upah dibawah ketentuan upah minimum serta tidak mendapatkan pesangon selama proses terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Bagaimanakah pertimbangan hakim mengenai pemberian upah dibawah ketentuan upah minimal sectoral kabupaten dalam putusan Nomor 474K/pdt-sus-PHI/2018?

3. Bagaimana Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mendapatkan Upah Dibawah Minimum (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 474K/PDT.SUS-PHI/2018)” dalam persepektif agama Islam ?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab Pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu :

1. Untuk mengetahui aturan secara rinci perlindungan hukum bagi Pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu yang menerima upah dibawah minimum serta tidak mendapatkan pesangon selama proses Pemutusan Hubungan Industrial berdasarkan Undang undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk Menganalisis Putusan Mahkamah Agung RI No 474/ pdt-sus-PHI/2018 tentang Kasus Pemutusan Hubungan kerja oleh PT.Papa Jaya Agung terhadap Pekerja
3. Untuk mengetahui Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mendapatkan Upah Dibawah Minimum (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 474K/PDT.SUS-PHI/2018) dalam persepektif agama Islam

Adapun manfaat penulisan

- Manfaat penelitian Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis, dapat memberi manfaat terhadap kalangan akademisi pada khususnya kalangan masyarakat awam yang membutuhkan informasi mendalam mengenai ketentuan hukum terhadap Upah Minimum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

- Manfaat penelitian Praktisi

Manfaat praktisi di bidang hukum dalam penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan dan saran hukum yang timbul mengenai ketentuan hukum Upah Minimum

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur pemikiran konsep yang dihubungkan dengan konsep pemikiran dengan konsep khusus satu sama lain, yang akan dianalisa dan diteliti merupakan abstraksi. Dengan itu penulis mengumpulkan beberapa kerangka konseptual sebagai pedoman untuk penulisan karya ilmiah ini

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹²
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain¹⁴
4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain¹⁵
5. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak¹⁶
6. Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di

¹² Indonesia, Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ *Ibid*

setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.¹⁷

7. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Jika lebih, maka disebut karyawan tetap.¹⁸

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara untuk penulis menjalankan penelitian yang bertujuan mencapai tujuan pembahasan dari sebuah penelitian. Dengan itu penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah, yaitu Normatif. Normatif merupakan suatu proses menemukan dan menganalisa hukum, prinsip hukum, kaidah hukum, doktrin hukum, untuk menjawab permasalahan dan isu hukum yang akan di teliti oleh penulis

Dan juga sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum bersifat deskriptif yakni penelitian bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada

Pendekatan peraturan / Undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹⁹

Pendekatan Kasus (*case approach*) adalah salah satu jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif yang peneliti mencoba membangun argumentasi hukum dalam perspektif

¹⁷ Gajimu, "Pengertian Upah Minimum" <https://gajimu.com/gaji/gaji-minimum/pengertian-upah-minimum-2> , diakses pada tanggal 21 September 2021

¹⁸ *Ibid* , Pasal 59

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: Kencana,2007), hlm.93

kasus konkrit yang terjadi dilapangan, tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus atau peristiwa hukum yang terjadi di lapangan.²⁰

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data sekunder, Data sekunder merupakan bahan kepustakaan berupa buku dan peraturan yang mengatur Ketenagakerjaan dan cipta kerja baik secara *lex generalis* dan *lex specialis*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan yang mengikat dan terdiri dari :

- Putusan Perkara PN Bandung Tingkat Pertama Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg.
- Putusan Perkara Mahkamah Agung Tingkat Kasasi Nomor 474K/Pdt.Ssus-PHI/2018
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu
- Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan,
- Peraturan Pemerintah No.15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum.
- Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPHI)

b) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer yang terdiri dari hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti diantaranya buku, artikel,

²⁰ *Ibid*, hlm 93

laporan-laporan penelitian, jurnal-jurnal, skripsi, tesis, maupun disertasi, dan dokumen yang berasal dari internet.

- c) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, dan lain-lain.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi atau karya ilmiah, penulis menyajikan beberapa gambaran per sub bab dengan bertujuan untuk mempermudah dalam hasil penelitian, Adapun judul dari Penelitian ini yaitu “**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENDAPATKAN UPAH DIBAWAH MINIMUM MENURUT UNDANG UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NOMOR 474K/PDT.SUS-PHI/2018)**”. Sesuai dengan peraturan Dekan Fakultas Hukum Universitas YARSI maka penulis akan membagi menjadi 5 (lima) bab.²¹ Adapun 5 (lima) bab tersebut dibagi sebagai berikut:

- **BAB I**

Merupakan pendahuluan yang didalamnya memuat beberapa sub-bab antara lain: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan;

- **BAB II**

Merupakan Tinjauan Pustaka yang memuat landasan-landasan doktrinal yang relevan dengan topik pembahasan yang akan penulis kaji. Landasan-landasan doktrinal atau teoritis tersebut dapat diambil dari pandangan-pandangan para sarjana yang nantinya akan digunakan sebagai tujuan analisis pada bab pembahasan;

- **BAB III**

²¹ Fakultas Hukum Universitas YARSI, *Peraturan Dekan Fakultas Hukum Universitas YARSI tentang Penyusunan Skripsi*, Peraturan Dekan Nomor 1 Tahun 2016, Pasal 23.

Pembahasan ilmu, pada bab ini merupakan pemecahan dari masalah yang penulis sampaikan di awal dengan memberikan analisa-analisa sesuai dengan teori-teori yang akan penulis sampaikan pada bab sebelumnya;

- **BAB IV**

Dalam bab ini dilakukan Pembahasan Agama, yang mana akan dijabarkan analisis tentang pemecahan masalah melalui sudut pandang Islam yang tentunya masih memiliki keterikatan dengan topik pembahasan yang akan penulis sampaikan;

- **BAB V**

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan yang merupakan penjabaran isi skripsi sekaligus jawaban beberapa rumusan masalah secara singkat serta saran-saran.