

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Pasal 28D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Hak-hak seorang tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan hak yang harus diperjuangkan agar harkat, martabat, derajat kemanusiaan tenaga kerja juga turut serta

terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan dengan tujuan menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dengan masih memperhatikan perkembangan kemajuan dunia dan kemajuan zaman yang semakin maju dalam dunia usaha nasional dan internasional.¹

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut disusun dengan menggunakan teknik hukum yang komprehensif sebagai legal policy merupakan prestasi legistasi untuk reformasi hukum di Indonesia. Menurut pemerintah, persetujuan tersebut diyakini dapat meningkatkan investasi, membuka lapangan kerja yang lebih luas, meningkatkan kapasitas tenaga kerja dan mengurangi kerumitan perizinan yang dianggap sebagai salah satu penghambat investasi. Pemerintah selalu mengupayakan yang terbaik bagi masyarakat, sebagai salah satu cita-cita yang diperjuangkan bangsa Indonesia adalah masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada dasarnya dari segi polemik yang ada terkait dengan pembentukan dan keberlakuan undang-undang ini bertujuan untuk mewujudkan Visi Indonesia pada Tahun 2045, dengan harapan Indonesia akan menjadi lima besar negara yang berpendapatan tinggi di dunia. Untuk mencapai target yang tinggi itu diperlukan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas yang tinggi. Sementara situasi perekonomian global sedang mengalami ketidakpastian dan perlambatan, serta gejolak politik dunia,

¹ Muzni Tambusai, 2014, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak mengaburkan Hubungan Industrial*, Jakarta, Sinar Grafika, hal 219.

termasuk pentingnya menciptakan lapangan kerja baru dalam rangka menyerap bonus demografi yang diperkirakan akan mencapai puncaknya pada 203 – 2035.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa undang-undang menjadi satu paket antara lain, undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan undang-undang lainnya yang tak dapat dirinci dalam tulisan ini. Pemerintah punya persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk.²

Sebagai negara yang adil dan makmur, pemerintah memasukkan hak antara perusahaan dan karyawan ke dalam Undang-Undang Hak Cipta Ketenagakerjaan. Adapun hubungan yang tidak terhindarkan antara karyawan dan perusahaan yaitu pemutusan hubungan kerja tunduk pada Pasal 11 Pasal 151 Tahun 2020. Sementara perusahaan harus berusaha untuk menghindari pemutusan hubungan kerja, hal itu tidak dapat dihindari. Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu

² Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja* (2020).

hal tertentu yang mengakibatkan putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan.

Menurut Menteri Koordinator Politik, Hukum dan Keamanan (Menko Polhukam) Mahfud MD menyebut, Undang-Undang Cipta Kerja diciptakan justru untuk menjawab keluhan buruh dan masyarakat. “UU Cipta Kerja dibuat untuk merespon keluhan masyarakat, buruh bahwa pemerintah lamban dalam menangani proses perizinan berusaha, peraturannya tumpang tindih”, ujar Mahfud MD dalam konferensi pers. Mahfud MD mengatakan, atas keluhan itu, pemerintah kemudian membuat rancangan aturan sapu jagat sejak lama. Rancangan itu kemudian sudah didengarkan semua fraksi di DPR RI.

Sebenarnya, Keberadaan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan dimaksudkan karena adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan kerja (antara tenaga kerja dengan pengusaha) dengan alasan itu tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara keduanya dalam hubungan kerja. Alih-alih memperkuat pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang selama ini tidak maksimal dilakukan, pasal-pasal baru yang ada dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja justru membuat aturan yang semakin merugikan pekerja/buruh. Perubahan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pasal-pasal yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing secara umum bersifat

menghilangkan tanggung jawab Negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja Indonesia.

Pada sisi lain, pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mendapat penolakan dari sebahagian besar masyarakat Indonesia dengan tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda, dari setiap klaster masyarakat, yakni klaster akademisi, klaster buruh/pekerja, klaster mahasiswa, klaster guru, dan klaster ulama. Setiap klaster memiliki persepsi yang berbeda, tetapi semua klaster warga masyarakat Indonesia tersebut mempunyai tujuan yang sama yaitu menolak kehadiran Undang-Undang Cipta Kerja, terutama secara spesifik pengaturan tentang perlindungan hak-hak bagi pekerja. Semua klaster mempunyai alasan bahwa muatan undang-undang cipta kerja, terutama menyangkut regulasi jaminan hak-hak bagi pekerja, sejatinya belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja di Indonesia. Undang-undang ini menurut para klaster, terutama pengaturan tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan para majikan atau pemilik perusahaan.

Isu hukum dari Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020, terletak di dalam pasal 89 ayat 45 Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja”. dan “masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah”. Merupakan upaya menghapuskan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang telah diatur masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan 10 bulan upah yang diterimanya.

Dalam undang-undang tersebut seakan merugikan pekerja yang tidak dihargai selama bekerja, sehingga dalam undang-undang ini secara terus menerus mendapat pertentangan dari kalangan pekerja/buruh perusahaan karena hak-hak mereka dikucilkan dan pekerjaan kurang dihargai sehingga pasal – pasal tersebut menguntungkan perusahaan. Keberpihakan Pemerintah terhadap pekerja/ buruh sangat diabaikan dan tidak diperhatikan, hanya secara teori pemerintah mementingkan kesejahteraan sosial karyawan.

Perjanjian kerja adalah dasar dari hubungan hukum yang menjadi pusat dari hukum perburuhan. Dengan diadakannya perjanjian kerja lahirilah hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Dari perjanjian kerja tersebut berlaku ketentuan mengenai hukum perburuhan, yaitu mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah persoalan paling penting dalam suatu hubungan kerja karena menyangkut hak serta kewajiban pihak-pihak yang harus dipenuhi dalam suatu hubungan kerja yang sah.³

Dilihat pengertian perjanjian kerja yang telah disepakati menurut KUHPerduta menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undang undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada

³ Agusmidah, 2016, *“Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum”*, Jakarta : PT. Sofmedia, hal. 321..

hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya.⁴

Pada standar penentuan upah buruh/pekerja, point 30 Pasal 81, perubahan Pasal 92 tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa: “*Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Peraturan Pemerintah*”. Pasal mengandung kekaburan hukum karena tidak ada penjelasan rinci tentang penetapan standar upah, kecuali akan diatur oleh peraturan pemerintah. Ini justru memperpanjang birokrasi yang mana berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum.

Semestinya undang-undang, terutama pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, lebih memberikan penegasan lebih akuntabel tentang standar upah buruh/pekerja yang lebih menjamin standar hidup para buruh/majikan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan

⁴ Husni Lalu, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm 54-55. 219.

daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁵

Undang-undang Cipta Lapangan Kerja masih menyimpan sejumlah problematika normatif, yakni belum memberikan jaminan kepastian hukum bagi jaminan hak-hak pekerja, semisal penetapan upah yang layak dan kelayakan besaran pesangon. Begitu juga ketentuan tentang Pemutusan Hubungan Kontrak (PHK), undang-undang hanya mengakomodir kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi Pemutusan Hubungan Kontrak (PHK) terhadap buruh/ pekerja secara sepihak. Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan ini. Dalam hal ini sangat merugikan buruh karena tidak ada dasar hukum jika buruh di-Pemutusan Hubungan Kontrak PHK oleh perusahaan karena buruh mengalami keadaan sebagaimana ketentuan dalam Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Cipta Kerja pada klaster Ketenagakerjaan disisi lain juga menimbulkan permasalahan terkait pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

⁵ Pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Atas permasalahan yang terjadi, isu hukum yang ada upah buruh, pemutusan kerja sepihak serta lainnya tidak disebutkan secara tegas di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan. Namun pengertian *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.

Berdasarkan hal-hal tersebut mendorong penulis untuk meneliti dan menulis skripsi dengan judul **“Problematikan Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.**

1.2 Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian dengan mengemukakan penelitian terdahulu yang mempunyai kesamaan, sebagaimana berikut :

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Rumusan Masalah |
|----|--|---|---|
| 1. | Muh. Sjaiful, (2021) Fakultas Hukum, Universitas Halu Oleo | Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja | 1. Bagaimana Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. 2. Bagaimana konsep filosofis yang melandasi karakteristik pasal-pasal tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja |

| | | | |
|----|---|---|--|
| 2. | Anjas Pratama (2021) Fakultas Hukum, Unsrat | Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 2. Bagaimana hak pekerja menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan 3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia |
|----|---|---|--|

Sumber : Jurnal Ilmu Hukum

Penelitian Muh. Sjaiful, (2021), menunjukkan adanya Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja masih menyimpan sejumlah problematika normatif, yakni belum memberikan jaminan kepastian hukum bagi jaminan hak-hak pekerja, semisal penetapan upah yang layak dan kelayakan besaran pesangon. Begitu juga ketentuan tentang Pemutusan Hubungan Kontrak (PHK), undang-undang hanya mengakomodir kepentingan pengusaha sehingga dapat berimplikasi PHK terhadap buruh/ pekerja secara sepihak. Konsep filosofis Undang-Undang Cipta lapangan Kerja, masih terkooptasi spirit ekonomi liberalistik yang menjadi basis fundamental kelahiran undang-undang tersebut, sehingga inilah yang menuai penolakan sebahagian besar masyarakat terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Penelitian Anjas Pratama (2021), menunjukkan bahwa pasal yang diatur dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan merubah dan menghapus pasal-pasal yang diatur dalam Undang

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum cukup mengatur terkait masalah hak terhadap tenaga kerja. Misalnya, yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah, upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, Kesalahan berat terjadinya PHK oleh pekerja/buruh, begitu juga hak pemohonan tenaga kerja jika merasa dirugikan. UU Ketenagakerjaan yang sudah berusia 17 tahun sampai berlakunya UU Cipta kerja saat ini belum bisa menjawab isu-isu mengenai hak tenaga kerja dan dinilai sangat merugikan. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat

Kedua penelitian terdahulu mempunyai kesamaan dalam problematika normatif jaminan hak-hak pekerja yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, sedangkan perbedaan terletak pada pengkajian permasalahan pada setiap rumusan masalah dalam mengatur perjanjian kerja, upah kerja serta keterikatan kerja dari pekerja yang telah diatur oleh perusahaan, hal ini yang menjadi polemik di publik atas undang-undang dimaksud.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis akan mengajukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Problematika Jaminan Hak-Hak Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja dalam perspektif Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Jaminan Hak-Hak Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk menganalisis Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja dalam perspektif Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan skripsi dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah serta memperluas wawasan mahasiswa secara khusus dan masyarakat secara umum mengenai peraturan terkait Pengupahan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja.

Dan Sebagai bahan kajian bagi kalangan akademisi untuk menambah wawasan dalam bidang hukum.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi bagi masyarakat terkait bagaimana pengaturan mengenai Pengupahan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja dan dalam peraturan pelaksanaannya. Serta masyarakat mampu memahami seberapa jauh pengaturan baru terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja ini dapat memberikan perlindungan hukum yang berkeadilan bagi para pekerja/buruh.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji bahan-bahan yang berasal dari berbagai macam peraturan perundang-undangan yang digunakan untuk mengkaji permasalahan adalah sumber bahan hukum primer yang berupa perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang berupa literatur-literatur dan bahan hukum tersier yang berupa kamus hukum.⁶

⁶ Ediwarman, 2017, *Monograf Metodologi Penelitian Hukum (Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi)*, Medan, hal. 96

Penelitian yuridis normatif ini dipilih oleh penulis karena dilatarbelakangi oleh sasaran penelitian, yaitu analisis peraturan perundang-undangan, dalam hal ini Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja dan juga peraturan lain yang menyangkut bahan kajian.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah dengan melalui tahap-tahap yang telah ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian atau penulisan.⁷

Metode pendekatan yuridis adalah suatu cara yang digunakan dalam suatu penelitian yang memepergunakan asas-asas serta peraturan perundang-undangan untuk meninjau, melihat, serta menganalisa permasalahan, sehingga hasilnya akan menunjukkan norma hukum yang berlaku dengan pendekatan penelitian, adalah :

a) Pendekatan Perundang-undangan (*Statutes Approach*)

Pendekatan perundang-undangan atau *statutes approach* adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani maupun yang ada hubungannya dengan penelitian.

b) Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan cara melakukan pemahaman terhadap doktrin-doktrin dan pandangan-pandangan yang berkembang

⁷ Abdul Kadir Muhammad, 2016, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hal. 112

dalam ilmu hukum yang dijadikan sebagai dasar untuk membangun argumentasi hukum dalam menjawab permasalahan dalam penelitian.⁸

1.6.3 Jenis Bahan Hukum

Jenis bahan hukum normatif yang dapat digunakan penulisan oleh penulis dalam mengaktualkan bahan penulisan, sebagai berikut :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum, yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
2. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang ditulis atas buku-buku teks (*textbook*) yang ditulis para ahli hukum yang

⁸ Abdul Kadir Muhammad, 2016, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hal. 112

berpengaruh (*de herseende leer*), jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, yang berkaitan dengan topik penelitian.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang dimaksudkan adalah untuk memperoleh sumber bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum primer yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan kajian hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang masih berlaku di Indonesia. Adapun teknik yang penulis gunakan untuk memperoleh bahan hukum sekunder yakni dengan melakukan studi kepustakaan untuk mencari pendapat ahli hukum, teori-teori hukum yang berkaitan. Sedangkan teknik pengumpulan bahan hukum tersier didapatkan melalui Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Hukum (*Dictionary of Law*).

1.6.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan metode Penelitian Normatif dimaksudkan untuk menggambarkan serta menguraikan secara keseluruhan badan hukum yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan yang berkaitan dengan judul penulisan hukum secara jelas dan rinci yang kemudian dianalisis.

1.7 Sistematikan Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini memuat secara singkat susunan penulisan, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 ini berisi latar belakang, orisinalitas penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta metodologi penelitian, dan metode penelitian ini, terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis bahan hukum dan teknik pengumpulan data serta teknik analisis bahan hukum.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Tinjauan Pustaka, terdiri dari penelitian sebelumnya (*state of the art*) dengan penelitian setelahnya, landasan teori yang terdiri dari dasar-dasar teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian, seperti landasan teori yang terdiri dari dasar-dasar teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian, seperti tenaga kerja, perlindungan hukum dan hubungan kerja

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab 3 ini membahas hasil penelitian tentang menganalisis Jaminan Hak-Hak Pekerja menurut Undang–Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan dan menganalisis Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja dalam perspektif Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020.

BAB IV PENUTUP

BAB IV ini menunjukkan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran dari hasil penelitian.