

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Setiap orang tentunya dituntut untuk mencari mata pencaharian guna mendapatkan penghasilan atau pendapatan yang sangat dibutuhkan untuk menjamin keberlangsungan hidupnya. Sebagaimana telah kita ketahui bersama bahwa manusia hidup selalu dihadapkan pada berbagai macam kebutuhan yang pada dasarnya dapatlah dikelompokkan dalam 2 (dua) golongan, yaitu :<sup>1</sup>

- Kebutuhan Primer, yaitu sebuah kebutuhan pokok atau yang utama yang harus dipenuhi oleh setiap orang untuk dapat menjalani hidup yang layak sebagai manusia. Hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan primer adalah kebutuhan pertama yang harus dipenuhi seseorang demi keberlangsungan hidupnya. Untuk dapat bertahan hidup kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh manusia terdiri dari 3 (tiga) macam, yakni meliputi sandang, pangan, dan papan.
- Kebutuhan Sekunder, yaitu : kebutuhan manusia yang harus dipenuhi setelah terpenuhinya kebutuhan primer. Dimana kebutuhan sekunder ini bisa kita sebut sebagai kebutuhan tambahan, kebutuhan sekunder ini memiliki sifat sebagai pelengkap dari kebutuhan pokok atau primer.

Untuk jenis mata pencaharian itu sendiri tentunya banyak macamnya. Orang bisa menjadi pedagang, nelayan maupun juga menjadi pegawai baik di instansi pemerintah maupun di perusahaan-perusahaan swasta. Beda halnya dengan menjadi wirausaha sendiri, jikalau kita menjadi pegawai maka kita terikat

---

<sup>1</sup> “Pengertian Kebutuhan Primer, Sekunder, dan Tersier Beserta dengan Contohnya”, <https://akuntanonline.com/pengertian-kebutuhan-primer-sekunder-tersier/>, diakses Kamis, 25 Juli 2019, pukul 09.55 WIB.

oleh ketentuan-ketentuan hukum yang ada, secara sederhana dapat dijabarkan beberapa keadaan sebagai berikut, diantaranya :

- Untuk pegawai negeri sipil maka dia terikat oleh U.U Pokok Kepegawaian
- Untuk direksi perusahaan-perusahaan swasta maka tunduk pada U.U Perseroan
- Untuk karyawan perusahaan swasta yang jabatannya dibawah direksi, maka tunduk pada ketentuan U.U Ketenagakerjaan
- Untuk polisi maka terikat pada U.U Kepolisian

Untuk memenuhi sandang pangannya maka manusia akan mengupayakan segala cara dan upayanya untuk berusaha bersaing dalam bursa kerja untuk dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, ketrampilan serta kemampuannya.

Hak untuk memenuhi kebutuhannya dalam kapasitasnya sebagai Warga Negara Indonesia (WNI) berusaha dipenuhi oleh Negara baik dari segi yuridis formal (peraturan) maupun dengan membuka lapangan kerja seluas-luasnya. Selain itu hak atas pekerjaan bagi setiap WNI merupakan hak konstitusional yaitu hak yang sudah diatur oleh konstitusi Negara kita. Dituangkan dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dan wajib dilaksanakan oleh Negara. Pengaturan dalam konstitusi ini dapat dilihat dalam baik sebelum amandemen maupun setelah amandemen.

Dalam UUD 1945 sebelum amandemen hal WNI dalam memperoleh pekerjaan diatur dalam bab X Pasal 27 ayat (2) dimana berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Dalam UUD 1945 sesudah amandemennya, hak WNI untuk mendapatkan pekerjaan dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu haknya sebagai WNI yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dalam bab X tentang warga Negara dan penduduk dan yang kedua adalah hak WNI dalam kedudukannya sebagai manusia yang mempunyai hak-hak asasi yang diakui oleh dunia internasional.

Adapun ada beberapa Pasal UUD 1945 setelah amandemen yang dapat dijadikan sebagai dasar WNI untuk dapat mempertegas hak-haknya sebagai seorang manusia dalam hubungannya dengan sesama manusia yang berhak mendapat pekerjaan dan upah yang layak, antara lain :

1. Pasal 28 A

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya

2. Pasal 28 D ayat (2)

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam rumusan kedua Pasal dalam UUD 1945 telah jelas menyiratkan bahwa hak untuk mendapat pekerjaan, penghidupan yang layak dan untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasarnya sudah dijamin oleh konstitusi Negara. Hak-hak tersebut adalah hak-hak yang harus segera dipenuhi dan bahkan tidak dapat dikurangi ataupun ditunda oleh keadaan apapun seperti yang tercantum dalam Pasal 28 I UUD 1945 ayat (1) : *Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk*

*tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.*

Perlindungan terhadap masyarakat yang telah bekerja di suatu perusahaan juga merupakan hal yang tidak dapat dikesampingkan, karena sebagai pihak yang membutuhkan seringkali masyarakat itu berada pada posisi yang lemah sehingga sudah selayaknya memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek, antara lain :<sup>2</sup>

1. Perlindungan hak-hak dasar pekerja
2. Perlindungan atas rasa aman
3. Perlindungan akan terpenuhinya keadilan
4. Perlindungan akan kehidupan yang sejahtera, selaras, serasi, dan seimbang
5. Perlindungan upah dan jaminan sosial

Jika kita berbicara tentang seorang buruh yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta, maka segala bentuk haknya telah dijamin dalam UU Ketenagakerjaan sebagai dasar acuan utamanya. Demikianlah pula telah diatur syarat-syarat, kewajiban-kewajiban yang harus dipikulnya dan hak yang berhak diperolehnya.

Namun di sisi lain pekerja atau buruh juga terikat dengan peraturan perusahaan yang menaungi aturan-aturan dalam perusahaan. Menurut Abdul Rachmad Budiono mengartikan bahwa peraturan perusahaan juga disebut peraturan majikan atau juga bisa disebut reglemen perusahaan. Peraturan perusahaan berisi tentang syarat-syarat kerja yang berlaku bagi sebagian atau seluruh karyawan buruh di perusahaan (majikan) tersebut. Peraturan perusahaan

---

<sup>2</sup> Mchsoen Ali, "*Sistem Pengupahan Untuk Pemenuhan Hidup Layak Sebagai Refleksi Hubungan Industrial Yang Kondusif*", fotokopian untuk perkuliahan, Hal. 1.

hanya mengikat pekerja apabila pekerja secara tertulis menyatakan persetujuan terhadap peraturan tersebut.<sup>3</sup>

Peraturan perusahaan dan perjanjian perburuhan seringkali dianggap sama namun pada hakekatnya adalah suatu perjanjian yang berbeda. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara sepihak dan perjanjian oleh perusahaan (majikan), sedangkan perjanjian perburuhan dibuat secara bersama-sama antara 2 (dua) pihak, pengusaha dengan serikat buruh atau pekerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha yang melandasi adanya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 tahun 2003 menentukan : *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”*.

Menurut Imam supomo hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>4</sup>

Pengusaha yang dimaksud menurut pasal 1 angka 5 UU No. 13 tahun 2003 adalah sebagai berikut :

Pengusaha adalah :

(a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

---

<sup>3</sup> Abdul Rachmad Budiono, *“Hukum Perburuhan di Indonesia”*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1995, Hal. 107.

<sup>4</sup> Imam Supomo, *“Pengantar Hukum Perburuhan”*, Jakarta, Djambatan, 1990, Hal. 53.

- (b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- (c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Namun atas dasar ratio perlindungan kepada pekerja maka orang lain atau badan tempat pekerja itu bekerja diperluas pengertiannya yaitu termasuk pula : kepala, pimpinan atau pengurus perusahaan atau bagian perusahaan.<sup>5</sup>

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan dalam pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat :

- a.) Sepakat mereka yang mengikatkan diri (*“Toesteming Van De Geene De Zich Verbinden”*)
- b.) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c.) Suatu hal tertentu
- d.) Suatu sebab yang halal.<sup>6</sup>

Hukum Ketenagakerjaan yang diterapkan ke dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mempunyai dua aspek hukum di dalamnya yaitu aspek hukum publik dan aspek hukum privat. Dalam aspek hukum publiknya dapat dilihat dengan adanya intervensi pemerintah. Aspek hukum privatnya ditunjukkan dengan adanya kebebasan pihak-pihak yang ada dalam perusahaan untuk membuat suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

---

<sup>5</sup> Lanny Ramli, *“Hukum Ketenagakerjaan”*, Surabaya, Airlangga University Press, 2008, Hal. 56.

<sup>6</sup> Djumadi, *“Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja”*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006, Hal. 17.

Suatu hubungan hukum privat tentulah harus memuat asas-asas yang telah ada dan berlaku menjadi suatu kebiasaan dalam hukum perdata yang diatur dalam BW, seperti :

- a.) Asas konsensualisme,
- b.) Asas Pacta Sunt Servanda,
- c.) Asas Privity of Contract.

Asas Konsensualisme adalah syarat sahnya suatu perjanjian. Arti asas konsensualisme ialah pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul karenanya itu sudah dilahirkan sejak detik tercapainya kesepakatan. Dengan kata lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan suatu formalitas.<sup>7</sup>

Pada awalnya hukum perburuhan adalah hukum privat yaitu : Kedudukan antara buruh dan majikan punya kedudukan yang sama tapi dalam prakteknya buruh dan majikan tidak sama, majikan diatas dan buruh di bawah, karena dalam hal posisi tawar menawar tidak seimbang. Oleh karena itu diperlukan hukum publik untuk menciptakan suatu keseimbangan antara buruh dan majikan yang pada hakekatnya melindungi buruh yang posisinya tidak menguntungkan pada waktu berhadapan dengan majikan namun dengan tetap memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan perusahaan.

Sifat hukum privat yang melekat dalam hal Ketenagakerjaan yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan majikan. Sedangkan sifat hukum publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari adanya sanksi pidana dan sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang

---

<sup>7</sup> Subekti, "*Hukum Perjanjian*", Cetakan ke XII, Jakarta, Intermasa, 1990, Hal. 15.

Ketenagakerjaan. Selain itu penetapan tentang upah minimum regional dan upah minimum kabupaten menjadikan suatu indikasi bahwa ada ikut campur pemerintah dalam bidang Ketenagakerjaan.

Salah satu masalah perburuhan di lapangan yang sangat berkaitan erat dengan hak dan kewajiban seorang buruh adalah masalah pelaksanaan lembur. Pada dasarnya lembur itu sering dimaknai sebagai kewajiban seorang pekerja untuk bekerja melebihi jam kerja sebagaimana yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan sebagai salah satu runtutan kegiatan dalam Ketenagakerjaan.

Namun meskipun sebagai konsekuensinya perusahaan harus memberikan upah kerja lembur yang pantas kepada buruh dengan memperhatikan keseimbangan antara buruh dan majikan. Namun yang perlu diingat bahwa berdasarkan teori ketenagakerjaan, lembur adalah hak setiap karyawan.

Waktu kerja bagi karyawan sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan pada Pasal 77 ayat (1) :

- a.) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- b.) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu.<sup>8</sup>

Lebih dari ketentuan tersebut maka dianggap sebagai kerja lembur yaitu “melakukan pekerjaan yang menyimpang dari jam kerja disebut kerja lembur”.<sup>9</sup> Waktu dan upah lembur bagi para buruh sudah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Adapun persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

<sup>9</sup> Abdul Rachmad Budiono, “*Hukum Perburuhan di Indonesia*”, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1995, Hal. 56.

pengusaha yang akan mempekerjakan pekerjaanya melebihi waktu kerja pada pasal 78 UU No. 13 tahun 2003, yaitu :

- a.) Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan, dan
- b.) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu.

Pengusaha yang menerapkan kerja lembur kepada pekerjaanya berkewajiban untuk memberikan upah lembur kepada pekerjaanya.<sup>10</sup>

Saat lembur menjadi bermasalah bilamana pekerja menandatangani perjanjian tersebut atas dasar “keterpaksaan”. Dikatakan sebagai keterpaksaan disaat penandatanganan pengambilan lembur tersebut dibubuhi oleh simbol “loyalitas” kepada perusahaan. Loyalitas secara tidak langsung akan memberikan “jaminan” akan kelangsungan karir atau pekerjaan mereka dan “loyalitas” mereka dianggap tidak ada apabila mereka (buruh) tidak menandatangani surat perintah lembur.

Selaras dengan itu akan muncul kekhawatiran oleh para buruh akan kehilangan pekerjaan mereka maka mau tidak mau lebih baik menyetujui permintaan perusahaan dari pada beresiko kehilangan pekerjaan karena mereka membutuhkannya dan disinilah konsep keseimbangan belum benar-benar ditegakkan sepenuhnya. Padahal sesuai tujuan pemerintah lewat pembentukan perundang-undangan adalah kedudukan kekuatan antara pekerja dan pengusaha itu sama.

Hal ini disebabkan karena pengusahalah yang menciptakan lapangan pekerjaan bagi para pekerja, meskipun dengan adanya permintaan tenaga kerja

---

<sup>10</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 78 ayat (2).

yang dibutuhkan oleh pengusaha untuk menjalankan suatu usahanya yang hal tersebut menunjukkan bahwa pengusaha dan pekerja saling membutuhkan satu sama lain, namun dalam kenyataannya di lapangan pekerja adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan lebih banyak dari pada pekerja yang dibutuhkan oleh pengusaha untuk dipekerjakan di perusahaannya.

Dengan alasan masih banyak tenaga kerja lain yang membutuhkan akan pekerjaan inilah yang membuat pengusaha mempunyai kecenderungan sifat penguasa mutlak terhadap para pekerja, karena pengusaha bisa seenaknya untuk mengganti pekerja yang tidak sesuai dengan kehendak pengusaha secara sewenang-wenang apabila dianggap loyalitas, kinerjanya tidak memuaskan dan tidak patuh oada keinginan perusahaan.

Sebelum masuk pada penentuan mengenai rumusan masalah, maka terlebih dahulu akan diuraikan disini mengenai apa yang dimaksud dengan “Perlindungan Hukum” yang merupakan anak kalimat pertama yang dipakai atau dipilih dalam judul skripsi ini. Dalam istilah bahasa belanda hukum, kata “perlindungan hukum” acapkali disamakan dengan “rechtsbescherming”<sup>11</sup> atau jika dalam bahasa inggris kata yang paling sering dipakai adalah “Legal Protection”.

Dari berbagai literatur dapat diketahui bahwa dalam arti yang luas, perlindungan hukum pada dasarnya dibagi dalam 2 (dua) sifat atau karakter sebagai berikut :

- a.) Perlindungan Hukum Preventif, seringkali dimaknai sebagai perlindungan hukum dalam arti yang sebenarnya. Biasanya berisi aneka aturan hukum

---

<sup>11</sup> Philipus M. Hadjon, “*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*”, Surabaya, Bina Ilmu, 1987, Hal. 2.

yang secara detail menjabarkan hak-hak hukum suatu subjek hukum. Pada dasarnya dimaksudkan sebagai suatu bentuk upaya pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran hukum atau perampasan hak terhadap subjek hukum.

- b.) Perlindungan Hukum Represif, perlindungan hukum ini, biasanya berbentuk penindakan hukum yang secara konkret dan tegas harus dilakukan terhadap orang yang menjadi pelaku pelanggaran hak hukum atas subjek hukum yang lain yang telah secara jelas dilindungi hak-haknya.

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang diatas, Penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja yang tidak sesuai dengan ketenagakerjaan. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Bekerja Melebihi Jam Kerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta hal-hal yang telah dikemukakan serta diuraikan penulis diatas maka timbul permasalahan-permasalahan yang akan diteliti dan dicari jawabannya oleh penulis. Adapun permasalahan-permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pertanggung jawaban perusahaan terhadap buruh yang dipekerjakan melebihi jam kerja dan upah yang diberikan tidak sesuai ?
2. Bagaimana sanksi kepada perusahaan apabila buruh tersebut bekerja melebihi jam kerja ?
3. Bagaimana tindakan yang dapat dilakukan oleh buruh jika tuntutan atas upah yang melebihi jam kerja tidak diberikan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban yang menyeluruh mengenai perlindungan hukum terhadap buruh yang bekerja melebihi jam kerja dalam sistem ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pertanggung jawaban perusahaan terhadap buruh yang dipekerjakan melebihi jam kerja dan upah yang diberikan tidak sesuai
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana sanksi kepada perusahaan apabila buruh tersebut bekerja melebihi jam kerja
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana tindakan yang dapat dilakukan oleh buruh jika tuntutan atas upah yang melebihi jam kerja tidak diberikan

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penulisan yang akan dilakukan nantinya, diharapkan agar dapat memudahkan dan memberikan manfaat baik bagi diri sendiri maupun bagi yang membaca skripsi hukum ini. Adapun yang menjadi manfaat dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Agar dapat serta untuk memberikan manfaat berupa pengetahuan dalam bidang ilmu pengetahuan terutama khususnya di dalam bidang pengetahuan hukum baik dalam mengembangkan wawasan dan pemikiran bagi mahasiswa dan kalangan akademisi serta para penegak hukum yang bergerak khususnya dibidang hukum dan dalam hal ini serta masyarakat secara umum mengenai

hukum tentang upaya perlindungan hukum terhadap buruh yang bekerja melebihi jam kerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

## 2. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan pengembangan wawasan kepada mahasiswa, akademisi khususnya dibidang serta para penegak hukum serta diharapkan berguna sebagai media koreksi dan evaluasi, dan dapat juga bertukar pikiran mengenai konsep reintegrasi dalam praktek perjanjian kerja dengan Program pemerintah yang telah tersusun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam upaya perlindungan hukum terhadap buruh yang bekerja melebihi jam kerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

## E. Keaslian Penelitian

Penulisan skripsi ini yang berjudul “Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Bekerja Melebihi Jam Kerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia” belum pernah ditulis di Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa.

Mengenai keaslian penulisan, penulis dalam menulis sebuah karya ilmiah ini dibuat sendiri oleh penulis dengan berpedoman kepada dasar-dasar yang telah ada baik melalui peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang dimana hal tersebut agar dapat mengumpulkan data yang didapatkan dari berbagai sumber, seperti buku-buku, serta juga melalui media elektronik seperti internet, sekaligus dari hasil buah pikiran penulis sendiri serta adanya masukan dan bantuan dari berbagai pihak dan referensi antar pihak lainnya yang turut memberikan buah pikirannya. Meskipun demikian, dengan adanya pendapat atau sumbangsih referensi dalam kutipan karya ilmiah lainnya dalam penulisan karya

ilmiah ini ialah penulis berkesimpulan hal tersebut ialah merupakan bentuk faktor pendukung dan merupakan sebuah faktor pelengkap tentunya sumber dari segala refrensi tersebut ialah merupakan faktor yang berguna untuk menyempurnakan karya ilmiah penulis ini. Hal tersebut bertujuan untuk melengkapi Tugas Akhir serta memenuhi syarat yang bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Faklutas Hukum Dharmawangsa, dan dengan demikian penulis dalam penulisan karya ilmiah ini bertanggung jawab sepenuhnya terhadap penulisan skripsi ini terutama secara ilmiah atau secara akademik.

#### **F. Kerangka Teori**

Kerangka teori dalam penelitian skripsi ini, Penulis membaginya menjadi 5 (Lima) bagian, yaitu :

**BAB I** : Merupakan Bab Pendahuluan yang menguraikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Kerangka Teori, dan Metode Penelitian.

**BAB II** : Membahas mengenai Tinjauan Pustaka, Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum, serta menjelaskan Pengertian Perlindungan Hukum, Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Tenaga Kerja, Pengertian Pengaturan Sanksi, Akibat Perselisihan Perburuhan, Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Membahas mengenai Tinjauan Tentang Buruh, serta menjelaskan Pengertian Buruh, Pengertian Hubungan Kerja, Pengetian Waktu Kerja, Bentuk-Bentuk Perselisihan Perburuhan, Peranan Serikat

Pekerja/Buruh Dalam Perselisihan Perburuhan, dan Sebab-Sebab Terjadinya Perselisihan Perburuhan.

Membahas mengenai Tinjauan Tentang Sistem Ketenagakerjaan, serta menjelaskan Pengertian Sistem, Pengertian Perusahaan, Pengertian Ketenagakerjaan, Pengertian Upah, dan Mulai dan Berakhirnya Hubungan Kerja

**BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan, dimana penulis akan membahas mengenai Pertanggung Jawaban Perusahaan Terhadap Buruh Yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja dan Upah yang diberikan tidak sesuai, Serta menjelaskan Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja, dan Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Ketidaksesuaian Upah Yang Diterima Oleh Pekerja.**

Membahas mengenai Sanksi Kepada Perusahaan Apabila Buruh Tersebut Bekerja Melebihi Jam Kerja, serta menjelaskan Sanksi Menurut Hukum Ketenagakerjaan, dan Sanksi Menurut Konvensi/Hukum Perburuhan Internasional.

Membahas mengenai Tindakan Yang Dapat Dilakukan Oleh Buruh Jika Tuntutan Atas Upah Yang Melebihi Jam Kerja Tidak Diberikan, serta menjelaskan Penyelesaian Secara Non-Litigasi, dan Penyelesaian Secara Litigasi.

**BAB IV : Penutup, meliputi Kesimpulan dan Saran.**

## G. Metode Penelitian

Metode dapat didefinisikan sebagai suatu proses atau cara sistematis yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu dengan efisien, biasanya dalam urutan langkah-langkah tetap yang teratur.<sup>12</sup> Penelitian dapat diartikan sebagai suatu proses penyelidikan yang dilakukan secara aktif, tekun, dan sistematis, dimana tujuan untuk menemukan, menginterpretasikan, dan merevisi fakta-fakta.<sup>13</sup> jadi, metode penelitian hukum dapat didefinisikan sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan yang membicarakan atau mempersoalkan cara-cara melaksanakan penelitian (yaitu meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis sampai menyusun laporannya) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah.<sup>14</sup>

Adapun metode penelitian hukum yang digunakan penulis dalam rangka mengerjakan skripsi ini sebagai berikut :

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini ialah disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat di dalamnya. Dengan demikian, penulis dalam hal ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis dan normatif (legal research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengacu kepada cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang

---

<sup>12</sup>“Pengertian Metode”, <https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-metode>, diakses Kamis, 25 Juli 2019, pukul 12.20 WIB.

<sup>13</sup>“Pengertian Penelitian”, <https://www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertian-penelitian.html>, diakses Kamis, 25 Juli 2019, pukul 12.25 WIB.

<sup>14</sup>“Metode Penelitian Hukum”, [http://nisayustisia1.blogspot.com/2016/03/metode-penelitian-hukum\\_11.html](http://nisayustisia1.blogspot.com/2016/03/metode-penelitian-hukum_11.html), diakses Kamis, 25 Juli 2019, pukul 12.43 WIB.

diteliti.<sup>15</sup> Berdasarkan sifat penelitian penulis dalam penulisan skripsi ini dapat menggolongkan bahwa sifat dari penelitian ini ialah penelitian yang bersifat deskriptif hal tersebut dikarenakan penelitian yang digunakan berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang sehingga berdasarkan ciri dari sifat penelitian ini tidak perlu mencari mencari hubungan, menguji, hipotesa, dan membuat ramalan.<sup>16</sup>

## 2. Sumber Data Penelitian

Sumber Data yang dipergunakan penulis dalam penulisan skripsi ini ialah data sekunder, yakni dimana data yang diperoleh oleh peneliti tidak diperoleh secara langsung melalui wawancara, observasi maupun dari lapangan secara langsung namun peneliti memperolehnya dari studi pustaka yang menjadi sumber data ialah yakni literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Data sekunder tersebut dapat dapat dibagi menjadi tiga, yaitu :

### a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum ini adalah merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif berupa peraturan perundang-undangan serta ketentuan yang mengikat dan undang-undang yang telah berlaku di Indonesia yang berkaitan dengan objek penelitian. Seperti : Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan lain-lain.

---

<sup>15</sup>“Pengertian Metode Penelitian Yuridis Normatif”, <https://www.google.com/search?q=metode+penelitian+yuridis+normatif+adalah&oq=metode+penelitian+yuridis+&aqs=chrome.3.0j69i57j0l4.25534j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, diakses Kamis, 25 Juli 2019, pukul 13.25 WIB.

<sup>16</sup>“Jenis-Jenis Penelitian”, [http://hasrawati-hasrawati.blogspot.com/2011/03/jenis-jenis-penelitian-berdasarkan\\_20.html?m=1](http://hasrawati-hasrawati.blogspot.com/2011/03/jenis-jenis-penelitian-berdasarkan_20.html?m=1), diakses Kamis, 25 Juli 2019, pukul 13.45 WIB.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum ini merupakan bahan yang didapatkan berdasarkan pendapat hukum, teori-teori, yang diperoleh dari literatur hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah, maupun website yang relevan dengan penelitian. Bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier digunakan sebagai bahan hukum penunjang yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Biasanya bahan hukum tersier diperoleh dari kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris, dan sebagainya yang relevan dengan dengan objek telaahan dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penulisan karya ilmiah ini adalah studi kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepuustakaan), yang relevan dengan permasalahan skripsi ini baik berupa buku, catatan, artikel, berita maupun laporan hasil penelitian dari peneliti terdahulu yang diperoleh penulis yang bertujuan untuk mencari konsepsi-konsepsi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

4. Analisa Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah dengan mempergunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu dengan menganalisa

serta menggunakan suatu proses penyelidikan dengan cara menghimpun serta mengumpulkan berbagai referensi atau tanggapan yang diperoleh dari pustaka kemudian dianalisa sehingga bertujuan untuk memperoleh data yang valid sehingga dapat menemukan jawaban atas permasalahan yang terdapat dalam skripsi ini.

