

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).<sup>1</sup>

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>2</sup>

Setiap warga negara memiliki hak dan kedudukan yang sama dihadapan hukum.<sup>3</sup> Hal tersebut merupakan cerminan dari berlakunya Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dan dalam pasal 28D Ayat (1) hal tersebut merupakan landasan konstitusi utama bagi warga negara Indonesia dalam

---

<sup>1</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya (Edisi Kedua)*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hlm. 1.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Cetakan Keempat)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 160.

<sup>3</sup> Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*. Pasal 28D Ayat (2).

memperjuangkan hak dan memperoleh jaminan atas kepastian hukum, tanpa memandang suku, ras, jenis kelamin, budaya dan agama.<sup>4</sup>

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai kepentingan masing-masing. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja dan sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan. Dengan demikian sudah sewajarnya apabila pemerintah mempunyai peranan yang besar dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi dan seimbang sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>5</sup>

Untuk mengatur, menjaga dan melindungi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam menjalankan hubungan industrial, maka Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan aturan sebagai pedoman dasar dalam menjalankan hubungan industrial, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur agar dalam menjalankan hubungan industrial, pengusaha membuat Peraturan Perusahaan atau pekerja dan pengusaha membuat Perjanjian

---

<sup>4</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan kesebelas (edisi revisi), Djambatan: Sekretaris Jendral Departemen Perburuhan, 1995, hlm. 15.

<sup>5</sup> Zainal Asikin, *Et al.*, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 9, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012, hlm. 236.

<sup>6</sup> Harlen Sinaga, *Hukum Acara Perdata dengan Pemahaman Hukum Materiil*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2015, hlm. 217.

Kerja/Perjanjian Kerja Bersama untuk menjaga agar hak dan kewajiban kedua belah pihak dapat terjaga.<sup>7</sup>

Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai sehingga dapat menjamin kelangsungan bekerja dan berusaha.<sup>8</sup> Menciptakan produktifitas yang baik secara berkesinambungan. Situasi harmonis diharapkan mampu mendorong buruh dan pengusaha menunaikan hak dan kewajiban secara adil sehingga relasi itu mampu memenuhi dan memajukan kesejahteraan secara dinamis.<sup>9</sup>

Pemerintah di era kepemimpinan Presiden Ir. H. Joko Widodo sejak awal selalu mengumandangkan untuk mempermudah berinvestasi, semangat ini bisa jadi bukan karena unsur pihak lain melainkan pengalaman sebelum menjadi seorang presiden adalah seorang pengusaha *Meubel*, yang dalam menjalankan usahanya mengalami kendala dalam prosedur perijinan dan peraturan-peraturan lain yang menghambat dirinya dalam berusaha.

Indonesia telah melewati rezim pemerintahan dari pemerintahan Orde Lama hingga Orde Reformasi. Pergantian Presiden dan kabinet pemerintahan yang mengakibatkan lahirnya banyak peraturan perundang-undangan sesuai keinginan masing-masing pemerintahan yang berkuasa saat itu. Hal ini kemudian menimbulkan persoalan regulasi dimana ada beberapa peraturan perundang-undangan yang tumpah tindih sehingga menimbulkan konflik kebijakan antara satu kementerian dengan kementerian lainnya. Untuk menyelesaikan persoalan regulasi tersebut dibutuhkan suatu terobosan hukum yang tepat dan salah satu jalan keluarnya melalui konsep *Omnibus Law*. Bagi sebagian kalangan masyarakat masih terasa asing mendengar istilah *Omnibus Law*. Bahkan beberapa kalangan akademisi hukum masih memperdebatkan konsep *Omnibus Law* tersebut

---

<sup>7</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, hlm. 377.

<sup>8</sup> Kaspo. *Diktat Perkuliahan hukum Perburuhan di Universitas Bhayangkara Jakarta raya, Hukum Perburuhan*, Bekasi : FH Ubhara Jaya, 2013, hlm. 1.

<sup>9</sup> Juanda Pangribuan, *Tuntutan Praktis Penyelesaian Hubungan Industrial (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010, hlm. 1.

bila diterapkan dikhawatirkan akan mengganggu sistem perundang-undangan Indonesia karena disinyalir penyebabnya sistem hukum yang dianut di Indonesia yang dominan adalah *Civil Law*, sedangkan *Omnibus Law* ini berasal dari sistem hukum *Common Law*. Inilah kemudian gagasan tersebut menjadi menarik untuk dikaji dari sistem hukum yang berlaku di Indonesia.

Rancangan Undang-undang Cipta Lapangan Kerja, yang termasuk *omnibus law*, sudah rampung dibahas pemerintah "Mengapa Buruh Menolak Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja. *Omnibus law*, ringkasnya, adalah peraturan yang dapat mencabut beberapa Undang-Undang sekaligus. Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja sebagai salah satu *omnibus law* akan menganulir salah satunya Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>10</sup>

Salah satu fenomena tentang Upah yang tidak diberikan oleh pengusaha ini dialami oleh Rizky Ryan Irawan, anggota Serikat Pekerja Ramayana Lestari Sentosa (SP RALS) Aspek Indonesia tidak dibayarkan upahnya dikarenakan memenuhi undangan pendidikan dan pelatihan advokasi perselisihan industrial yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Daerah Khusus Ibukota Jakarta.<sup>11</sup>

Dan fenomena tentang upah cuti yang tidak diberikan oleh perusahaan di alami oleh seorang karyawan di sebuah perusahaan swasta di Semarang, sebelum cuti melahirkannya habis perusahaan sudah meminta karyawan tersebut untuk masuk kerja dan memotong upah cuti melahirkannya.<sup>12</sup>

Substansi Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja terus menjadi sorotan publik terutama pasca pemerintah mengirimkan naskah akademik dan drafnya ke pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat. Berbagai kritikan dan masukan elemen masyarakat terus dialamatkan kepada pembentuk Undang-Undang baik proses

---

<sup>10</sup> <https://tirto.id/mengapa-buruh-menolak-ruu-cipta-lapangan-kerja-eszH>. diunduh pada tanggal 20 Maret 2020 Pukul 17:10 WIB

<sup>11</sup> <https://www.kompasiana.com/ahmadfauzihs/55284af76ea834e21e8b464a/pejuang-upah-upahnya-tidak-dibayar-oleh-pt-ramayana>. diunduh pada tanggal 20 Maret 2020 Pukul 17:35 WIB

<sup>12</sup> <https://jateng.tribunnews.com/2014/02/21/cuti-melahirkan-belum-usai-sudah-diminta-masuk-kerja>. diunduh pada tanggal 21Maret 2020. Pukul 16:20 WIB

penyusunan maupun materi muatannya. Salah satunya, Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ini menysasar sektor ketenagakerjaan dengan tiga Undang-Undang terdampak yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Artinya, ketiga Undang-Undang ini, ada pasal-pasal yang dinilai menghambat kemudahan berusaha dan investasi bakal direvisi/diubah atau dihapus melalui Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja.<sup>13</sup>

Jika ditelisik, semangat meningkatkan iklim investasi dan perluasan kesempatan/lapangan kerja belum diimbangi upaya peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. Wajar, sejak awal organisasi serikat buruh hingga kini menolak tegas materi muatan Rancangan Undang-Undang ini. Hal ini terlihat dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja cenderung lebih merugikan buruh/pekerja dibandingkan regulasi sebelumnya. Misalnya, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada puluhan pasal dicabut/dihapus atau diubah lewat Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja ini.

Perubahan mendasar mengenai konsep pengupahan juga masuk dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, prinsip/konsep pengupahan diarahkan untuk melindungi buruh/pekerja demi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sementara konsep pengupahan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja didasarkan pada kesepakatan atau peraturan perundang-undangan baik upah minimum provinsi, kabupaten dan atau kota yang ditetapkan oleh gubernur ataupun kebijakan pengupahan nasional yang ditetapkan pemerintah pusat melalui Peraturan Pemerintah (PP).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis dalam penulisan hukum ini memutuskan untuk menggunakan judul **“PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DITINJAU DARI PERSPEKTIF RANCANGAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN**

---

<sup>13</sup><https://www.hukumonline.com/berita/baca/melek-omnibus-law--mengurai-problematika-pengupahan>. diunduh pada tanggal 21 Maret 2020 Pukul 17:37 WIB

# UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”.

## 1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi masalah yang timbul mengenai Perlindungan terhadap hak-hak pekerja ditinjau dari Perspektif Rancangan Undang-Undang Cipta kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *das sein* dan *das sollen* yang bertentangan dalam hal fenomena ini adalah :

- a. Perbedaan mendasar antara Rancangan Undang-undang Cipta Kerja *Omnibus Law* dengan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait upah minimum, jam kerja dan cuti dimana berdasarkan asas hukum suatu peraturan tetap berlaku selama belum ada pencabutan dan digantikan dengan aturan yang lain.
- b. Terjadi pertentangan aturan hukum dalam Undang-undang Cipta kerja dengan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga akan berakibat pada ketidakmampuan untuk diterapkan.

### 1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana perlindungan terhadap hak-hak pekerja ditinjau dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Law terhadap prinsip pengupahan, jam kerja dan cuti tenaga kerja di Indonesia ?
- 2) Bagaimana Dampak Rancangan Undang Undang Cipta Kerja Dalam Ganti Rugi Dan Sangsi Pidana Untuk Pengusaha?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka karya tulis ini dan penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu :

- 1) Untuk mengetahui perlindungan terhadap hak-hak pekerja ditinjau dari perspektif Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Untuk mengetahui untuk mengetahui dampak Omnibus Law terhadap prinsip pengupahan, jam kerja dan cuti tenaga kerja di Indonesia.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Karya tulis ini diharapkan memiliki tiga bentuk manfaat yaitu :

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

Manfaat Teoritis yang diharapkan oleh penulis adalah karya tulis ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dibidang teori hukum acara perdata pada umumnya dan khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.<sup>14</sup>

2. Manfaat praktis yang diharapkan oleh penulis adalah karya tulis ini diharapkan mampu menghasilkan bahan masukan yang dapat disampaikan kepada Pemerintah, lembaga-lembaga Negara yang berwenang membentuk Undang-undang agar dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada Pekerja.

### **1.4. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran**

#### **1.4.1. Kerangka Teoritis**

Dalam menganalisis pokok permasalahan dalam skripsi ini, tentu diperlukan suatu kerangka teori. Oleh sebab itu, penulis dalam menganalisa permasalahan

---

<sup>14</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Pedoman Teknis Penulisan Tugas Akhir*, Jakarta: 2017, hlm. 12.



yang hendak diteliti akan menggunakan, Teori Perlindungan Hukum, dan Teori Kepastian Hukum.

#### 1.4.1.1 Teori Perlindungan Hukum

Menurut Harjono bahwa konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum adalah Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum, atau perlindungan yang diberikan oleh hukum ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.<sup>15</sup>

Menurut Soetjipto Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>16</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>17</sup>

#### 1.4.1.1. Teori Kepastian Hukum

Menurut Utrecht Kepastian Hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu : Pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan

---

<sup>15</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008, hlm. 373.

<sup>16</sup> Tesis [hukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli](http://hukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli) diunduh pada tanggal 22 Februari 2020 Pukul 18:37

<sup>17</sup> *Ibid.*



adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.<sup>18</sup>

#### 1.4.2 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual akan dijelaskan beberapa istilah yang berhubungan dengan penulisan Skripsi ini, adalah sebagai berikut :

##### 1. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 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:<sup>19</sup>

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;  
Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- c. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

##### 2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>20</sup>

##### 3. Pemberi Kerja

---

<sup>18</sup> Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999, hlm. 23.

<sup>19</sup> Koesparrmono Irsan, *Hukum Perburuhan suatu Pengantar*, Jakarta, Tanpa Penerbit, 2005, hlm. 151.

<sup>20</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (2).

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>21</sup>

#### 4. Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85.<sup>22</sup>

#### 5. Pengupahan

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>23</sup>

#### 6. Cuti

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu.<sup>24</sup>

#### 7. *Omnibus Law*

Menurut Pakar Hukum Tata Negara Bivitri Savitri, *Omnibus Law* adalah satu Undang-Undang yang dibuat untuk menyasar isu besar dan mungkin mencabut atau mengubah beberapa Undang-Undang, dengan undang-undang

---

<sup>21</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (4).

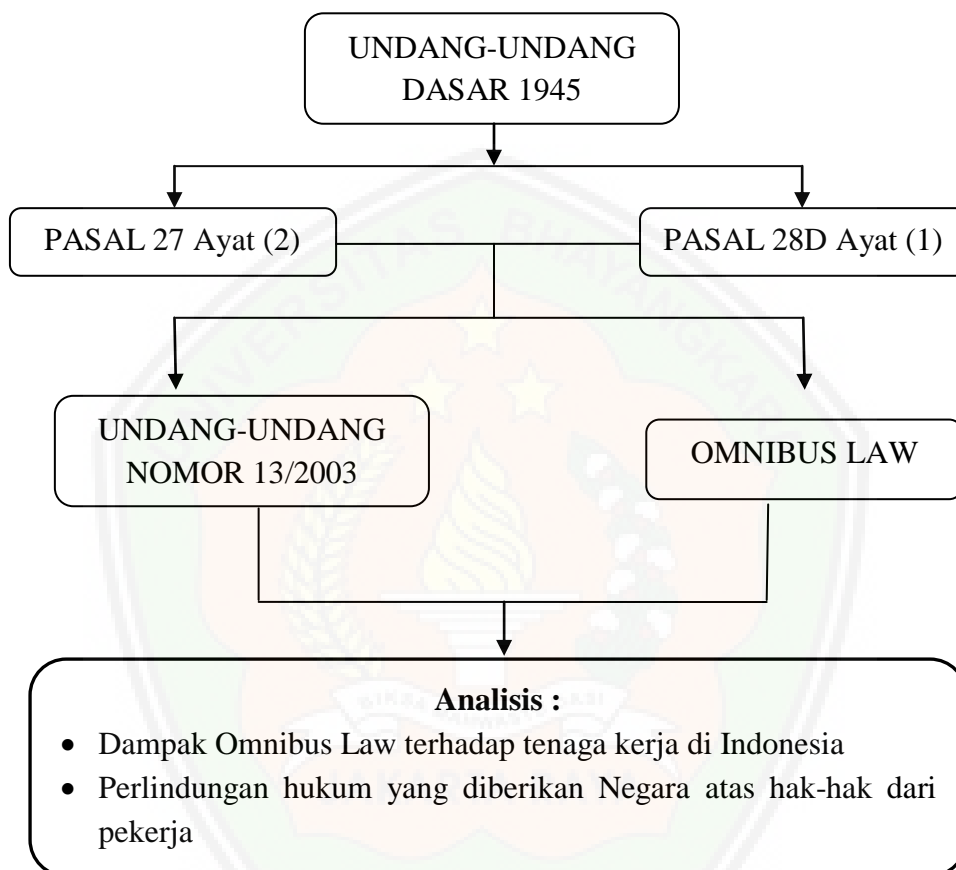
<sup>22</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77 ayat (1).

<sup>23</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (30).

<sup>24</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 ayat (4).

ini dimaksudkan untuk merampingkan regulasi dari segi jumlah, selain itu juga untuk menyederhanakan peraturan agar lebih tepat sasaran.<sup>25</sup>

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran



## 1.5 Metodologi Penelitian

### 1.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen atas data sekunder. Tatacara dalam melakukan penelitian dilakukan dengan cara menganalisa dokumen-dokumen dimana hal tersebut akan mendukung penelusuran data literatur. Sehingga hasil

<sup>25</sup> [https://persmaporos.com/omnibus-law-di-indonesia/12/persmaporos/riset/21 Maret 2020 Pukul 20:11](https://persmaporos.com/omnibus-law-di-indonesia/12/persmaporos/riset/21%20Maret%202020%20Pukul%2020:11)

(*output*) yang didapatkan berupa data kualitatif deskriptif, dalam bentuk tertulis. Alat pengumpulan data lainnya yang penulis gunakan adalah melalui pengamatan masalah, dengan mengamati permasalahan yang ada.<sup>26</sup>

### 1.5.2 Teknik Analisis Data

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum Normatif – Empiris, dengan merinci teknik penelitian empiris dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik wawancara kepada pihak-pihak terkait,

Data sekunder yang digunakan terdiri dari 3 (tiga) bahan hukum, yakni :

1. Bahan Hukum Primer
  - a. Undang-Undang Dasar 1945
  - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - c. Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja
2. Bahan Hukum Sekunder  
Buku, artikel ilmiah, jurnal hukum, prosiding hasil seminar dan laporan penelitian dari kalangan hukum
3. Bahan Hukum Tersier  
Bahan hukum dari internet, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris dan kamus hukum

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab berdasarkan buku pedoman penulisan skripsi yang dikeluarkan oleh Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang meliputi :

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat

---

<sup>26</sup> Soekanto Soerjono, *Pengantar Penulisan Hukum*, UI Press : Jakarta, 1985. hlm. 45

penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, dan kerangka pemikiran, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dibahas tentang Perlindungan hak-hak pekerja, hukum ketenagakerjaan, Omnibus Law baik tentang pengertiannya maupun pertentangan antara Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Omnibus Law.

## **BAB III           METODELOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini dibahas jenis penelitian ,pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum dan teknik analisa data.

## **BAB IV           PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai analisa dari hasil penelitian tentang Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **BAB V            PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil Penelitian.