

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hukum ketenagakerjaan dibentuk, disahkan dan diberlakukan disemua negara secara universal termasuk diIndonesia, bahkan mendapat jaminan dan perlindungan dari PBB, agar hukum ketenagakerjaan yang berlaku diIndonesia untuk ditegakan secara tegas. Hal ini karena ketenagakerjaan dalam istilah bahasa Inggris dikenal dengan istilah *labour*, merupakan kelompok warga/masyarakat yang dalam kehidupan berada dalam posisi yang lemah baik dalam jaminan dan perlindungan hukum maupun hak hidup dalam mencari pekerjaan untuk dapat hidup yang layak. Ketenagakerjaan, berkaitan erat dengan hak atas pekerjaan yang merupakan salah satu hak asasi manusia yang harus mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah atau negara.¹ Dalam praktek ketenagakerjaan sebelum terbentuk, disahkan dan diberlakukan hukum ketenagakerjaan di Indonesia harus ditegakan secara tegas, karena banyak terjadi pelanggaran hak-hak dasar manusia untuk mendapatkan kehidupan yang sejahtera dan layak.²

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil dan maupun spiritual.³ Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, oleh karenanya membutuhkan penghasilan yang layak yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar. Karena setiap manusia itu lahir ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari negara, terutama hak atas hidup, bebas dari perbudakan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, tetapi dalam kenyataannya masih banyak pihak pemberi kerja/perusahaan memberikan upah kepada pekerja yang minim serta tidak mencukupi kehidupan yang layak atau sejahtera yang dirasakan pihak pekerjanya.⁴ Oleh karenanya membutuhkan penghasilan yang layak yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat 1 yang berbunyi : (“*Setiap*

¹ H.R. Abdusalam, *Hukum Perburuhan*, PTIK 2016, Hlm 1

² *Ibid*, Hlm 2

³ Republik Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, tentang ketenagakerjaan, pasal 2

⁴ *Ibid*, Hlm 2-3

*pekerja/buruhberhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”)*⁵

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, dan setiap tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan⁶ sendiri seperti :

1. Kebutuhan primer : kebutuhan yang harus dipenuhi agar manusia agar dapat hidup dengan layak, contoh : sandang, pangan, papan, pendidikan
2. Kebutuhan sekunder : merupakan kebutuhan pelengkap yang berfungsi untuk meningkatkan kenyamanan, contoh : Kipas angin, Ac, Tv, dll
3. Kebutuhan tersier : kebutuhan akan barang barang mewah, contoh : mobil, motor, perhiasan, dll.

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan mulai menjadi perhatian sejak masuknya penjajahan. Dimulai dengan Belanda, Portugis, Inggris, dan kemudian Jepang. Semuanya menerapkan sistemnya masing-masing. Meskipun demikian, perlindungan terhadap tenaga kerja baru mulai mendapat perhatian setelah Belanda di bawah pimpinan Deandels menerapkan *etische politik* (politik balas budi). Semenjak saat itu, maka mulai lahir peraturan-peraturan (hukum) tentang ketenagakerjaan, yang mana peraturan yang dibuat mulai memperhatikan sisi-sisi kemanusiaan. Seiring perjalanan bangsa sampai memasuki era kemerdekaan, peraturan demi peraturan dibuat untuk melindungi, dan menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keberlangsungan hidup (secara kemanusiaan) para pekerja. Kini, kita sudah lebih dari setengah abad merdeka. Namun, masalah yang menyangkut tentang ketenagakerjaan mulai dari Upah, Kesejahteraan, dan lain sebagainya masih menjadi sorotan. Semuanya masih jauh dari harapan. Kita bisa melihat bahwa hampir semua aksi Buruh memperingati hari buruh sedunia (*Mayday*) selalu menuntut keadilan atas dasar kemanusiaan. Para buruh selalu meneriakkan tentang sistem kerja kontrak, upah, dan lain sebagainya yang semuanya menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang yang berujung pada kesejahteraan para pekerja⁷

⁵ Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat 1

⁶ Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Pasal 1 (1), (2).

⁷ Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tenaga kerja*, (Bandung: Alumni, 1993), hlm. 269.

Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia berkat aturan adat di Indonesia banyak berdasarkan pada pengabdian terhadap pihak pemberi kerja/perusahaan yang mempekerjakannya. Bahkan pekerja pun merasa bangga dapat bekerja serta mengabdikan pada pihak perusahaan yang dikehendaki serta ditunjuk oleh pihak pemberi kerja/perusahaan untuk bekerja, walaupun ada juga pihak pemberi kerja/perusahaan yang menyalahgunakan pengabdian si pekerja untuk melakukan pelanggaran hukum serta tidak memikirkan masa depan hidup si pekerja beserta keluarga, hanya digunakan tenaga untuk kepentingan diri si pemberi kerja/perusahaan dan keluarganya saja. Oleh karena itu timbul kesadaran dari pekerja untuk menuntut hak hidup secara layak dan mendapatkan upah sesuai dengan standart hidup yang layak.⁸

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, *Pertama*, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (*heterotom*) dan hukum yang bersifat otonom.⁹ Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, serta berkepastian bagi para pekerja, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.¹⁰

Maka dari itu pemerintah harus merevisi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai tentang tunjangan tetap maupun tunjangan tidak tetap karena belum begitu jelas mengatur mengenai tunjangan tetap maupun tunjangan tidak tetap supaya berfungsi untuk melindungi para pekerja/buruh dari pihak pemberi kerja agar hak – hak pekerja/buruh bisa terpenuhi seperti dalam kasus ini mengenai tunjangan prestasi, dan tunjangan transportasi agar para pekerja mendapatkan kehidupan yang layak serta surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7/Men/1990, yang lebih spesifik mengatur mengenai tunjangan tetap serta tunjangan tidak tetap, tetapi pemerintah harus merevisi Undang-Undang No.13 Tahun 2003¹¹, serta Surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7/Men/1990, karena kedua peraturan tersebut kurang tegas mengatur mengenai tunjangan transportasi, dan tunjangan prestasi itu masuk ke kategori tunjangan tetap atau tunjangan tidak tetap. . Bahwa harus kita ketahui masalah pekerja/buruh itu masih banyak terutama persoalan mengenai hak –hak pekerja yang belum terpenuhi dari pemberi kerja mengenai upah khususnya

⁸ .HR, Abdusalam, Hukum Perburuhan,PTIK *opcit*, Hlm 3

⁹ Bagir Manan, *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*, (Jakarta: Ind-Hill, 1992), hlm 59-60.

¹⁰ Agus Dwiyanto, *et-al, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 24.

¹¹ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 7/Men/1990

tunjangan prestasi serta tunjangan transportasi, belum ada peraturan yang lebih spesifik mengatur tunjangan tersebut maka dari itu peran pemerintah sangat penting bagi para pekerja/buruh, karena kurangnya peran, pengawasan dari pemerintah, serta kurang tegas peraturan Undang-Undang tentang ketenagakerjaan sehingga para pekerja belum mencapai kehidupan yang layak/ sejahtera .

Namun pada hakekatnya, sekarang ini banyak sekali pekerja/buruh yang belum merasakan kesejahteraan dari peraturan tentang Undang-Undang ketenagakerjaan serta kurangnya campur tangan pemerintah sehingga masih banyak para pekerja yang belum menerima hak-hak nya dari sipemberi kerja sehingga banyak para pekerja/buruh di Indonesia banyak melakukan demo kepada pemerintah karena hak-hak dari pekerja tersebut belum terpenuhi dari pihak pemberi kerja/ perusahaan. Kasus yang terjadi didalam masyarakat, contoh kasus yang terjadi dimaana para pekerja/buruh PT.Sumber Alfaria Trijaya,tbk. Kota Bekasi menggelar demo pada tanggal 12 april 2018, para pekerja menuntut pihak PT tersebut membayar hak-hak nya seperti tunjangan transport serta tunjangan prestasi yang belum terpenuhi atau belum dibayar oleh pihak PT kepada pihak pekerja tersebut selama ia bekerja.

Berdasarkan uraian diatas mendorong penulis untuk mengangkat tema ini dengan judul: **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG TIDAK DIBERIKAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA. TBK DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 (Studi Kasus Putusan Nomor : 134 PK/Pdt.Sus-PHI/2018)**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial di PT .Sumber Alfaria Trijaya Tbk tidak memberikan hak tunjangan kepada karyawan pekerja 75 orang sehingga timbul gugatan, karena karyawan merasa dirugikan dalam hal tunjangan transportasi, dan tunjangan prestasi yang belum diberikan oleh pihak perusahaan atau pemberi kerja hal ini dilihat dari aturan Undang-Undang No.13, *Jo* (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 7/Men/1990, karena pihak pekerja masih belum mendapatkan haknya seperti tunjangan transportasi, serta tunjangan prestasi yang belum diberikan oleh pihak pemberi kerja/perusahaan untuk kehidupan yang layak bagi si pekerja atas pekerjaannya yang sama, hal tersebut bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dalam penelitian ini penulis membatasi Rumusan Masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang diatur berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah putusan Hakim No: 144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg dan No: 134 PK/Pdt.Sus-PHI/2018 telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3.1 Tujuan Penelitian

Pada umumnya suatu penelitian mempunyai tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang diatur berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui putusan Hakim No: 144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg dan No: 134 PK/Pdt.Sus-PHI/2018 telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja sesuai Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

1.3.2 Manfaat Penelitian

Selain mempunyai 2 (dua) tujuan pokok seperti tersebut di atas, penelitian ini juga mempunyai dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1. Penelitian ini adalah sebagai karya ilmiah untuk pengembangan ide ilmu hukum khususnya ilmu hukum Ketenagakerjaan, karena bagi perusahaan dengan pekerja dapat mengerti mekanisme dan bentuk-bentuk hak-hak pekerja seperti tunjangan tetap atau tunjangan tidak tetap, karena itu kesalahan berat bagi perusahaan berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Penelitian ini adalah sebagai masukan ilmiah kepada pemerintah agar secara tegas merevisi Undang-Undang No.13 tahun 2003 dan (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 7/Men/1990, mengenai hak pekerja seperti tunjangan transportasi, serta tunjangan prestasi untuk kesejahteraan, serta kehidupan yang layak atas pekerjaan yang sama.

1.4 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran

1.4.1 Kerangka Teoritis

1. Teori Perlindungan Hukum (*Grand Theory*)

Menurut Sajitpto Rahardjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati hak-hak yang diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹²

¹² Sajitpto Rahardjo, *Ilmu hukum*, (Bandung Citra Aditya Bhakti, Cetakan ke-V 2000) Hlm 53

Sementara itu Salim HS, menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah upaya atau bentuk pelayanan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum serta hal-hal yang mengkaji objek yang dilindungi.¹³

2. Teori Keadilan (*Midle Theory*) dan Teori Kepastian Hukum (*Applied Theory*)

Aristoteles mengatakan bahwa *unicuique suum tribuere* (memberikan kepada setiap orang sesuatu yang menjadi haknya) dan *neminem laedere* (janganlah merugikan orang lain). Agar tujuan hukum diatas tercapai, maka diperlukan kaedah hukum yang tegas, jelas, tidak berdwarti, diterapkan secara konsisten, dan dipertahankan secara pasti yang disebut kepastian hukum.¹⁴ Oleh karena itu, kepastian hukum dibuat secara umum yaitu aturan-aturan yang bersifat umum dan berlaku untuk umum. Sehingga aturan hukum dibuat dalam bentuk peraturan-peraturan yang dapat diketahui oleh setiap anggota masyarakat.

Menurut Dominikus Rato beberapa persyaratan yang harus dipenuhi, untuk mewujudkan kondisi kepastian hukum antara lain:¹⁵

- a) Hukum tidak boleh berlaku surut
- b) Keputusan hukum tidak boleh simpang siur
- c) Keputusan hukum tidak boleh pandang bulu atau pilih kasih
- d) Kondisi sosial politik harus tetap stabil dan normal.

3. Teori kesejahteraan

Pada tanggal 4 desember 1950, ketika Hatta berpidato pada sidang ketua panitia mengenai pekerjaan pada perkebunan dari pada perburuhan Internasional di Bandung yang berjudul *Kaum Buruh*, Hatta dengan tegas memaparkan hak buruh, perlindungan buruh tidak saja didapat sebagai pelindungan bekerja dan bahaya dan kecelakaan, penetapan jam kerja dan upah minimum, tetapi juga sebagai jaminan sosial, bukan hidup buruh sekarang saja yang dijamin, tetapi juga penghidupannya pada hari tuanya. Pemikiran ini juga berkaitan dengan hak tenaga kerja demi kehidupan yang layak.¹⁶

1.4.2 Kerangka Konseptual

1.4.2.1 Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sebuah masa kerja, dan setiap

¹³ Salim HS, Skripsi Yos Aprialdi tahun 2018 Universitas Bhayangkara, hlm 23, hlm 12.

¹⁴ Skripsi Yos Aprialdi tahun 2018 Universitas Bhayangkara hlm 12, Dominikus Rato, Filsafat Hukum suatu mencari dan memahami Hukum, Hlm 59.

¹⁵ *Ibid*, Hlm 164

¹⁶ Skripsi yos aprialdi, 2018 Universitas Bhayangkara hlm 12, Moh. Hatta p.30

tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan¹⁷

- 1.4.2.2 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.¹⁸
- 1.4.2.3 Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah selama 30 hari bekerja dari pihak pemberi kerja.¹⁹
- 1.4.2.4 Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah sesuai ketentuan yang sudah diatur dalam perundangan undangan.²⁰
- 1.4.2.5 Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pemberi kerja dengan pemberi kerja, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan di dalam suatu perusahaan.
- 1.4.2.6 Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja. Macam - macam upah sebagai berikut
 1. Upah berdasarkan waktu : disebut juga sebagai upah harian, dimana upah yang diberikan dihitung berdasarkan satuan hari , jadi pekerja akan diberikan upah sesuai beberapa hari ia bekerja dan setiap hari ia bekerja maka setiap hari pekerja dibayar sekian setelah itu dikali dengan jumlah hari bekerja. Upah bagi pekerja ada upah harian, mingguan, dan bulanan tergantung kesepakatan perjanjian kerjanya.
 2. Upah berdasarkan hasil : sistem upah ini berdasarkan hasil dibagi menjadi dua yaitu: sistem upah satuan atau upah borongan.
 3. Upah berdasarkan biaya hidup minimal : sistem upah ini berdasarkan tingkat biaya hidup minimal menggunakan harga-harga nahan makanandan kebutuhan pokok lain sebagai dasar

¹⁷ Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Pasal 1 (1)

¹⁸ Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, Pasal 1 (2)

¹⁹ Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, Pasal 1 (3)

²⁰ Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, Pasal 1 (4)

untuk menggaji pekerjaannya serta sistem ini menghasilkan upah yang disebut UMR (upah minimum regional). Upah minimum suatu daerah biasanya akan berbeda dengan daerah lain, tergantung indikator-indikator tertentu dan sistem upah ini di tetapkan oleh gubernur.

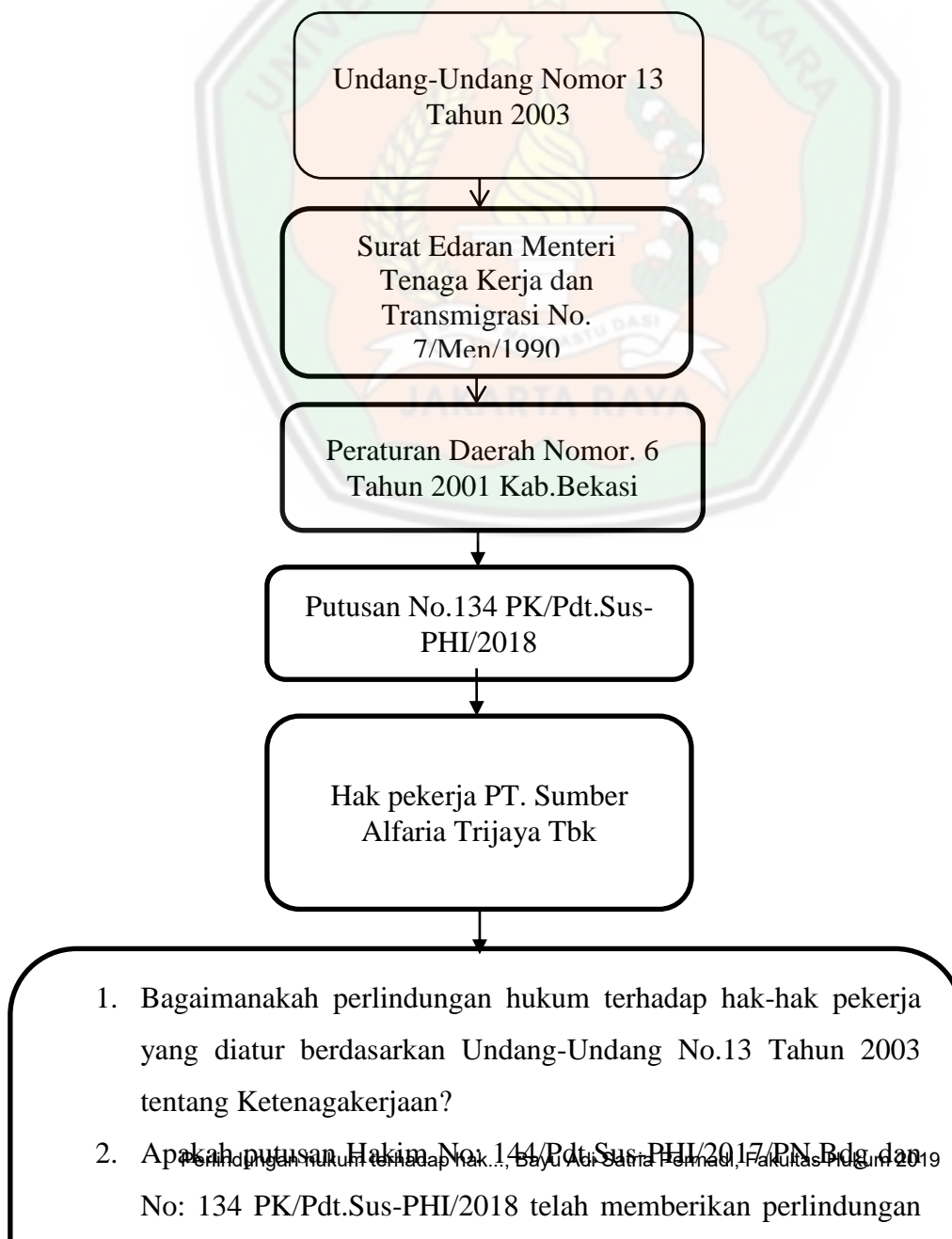
4. Upah gabungan : sistem upah yang menggunakan lebih dari satu sistem untuk menentukan besarnya upah karyawan dan sistem upah ini dibagi menjadi dua yaitu :
 - a) Sistem upah prestasi : sistem upah yang menggabungkan sistem waktu dengan sistem upah berdasarkan hasil, dimana karyawan mempunyai gaji pokok untuk setiap bulannya namun juga diberi imbalan upah tambahan bila bisa melampaui target yang telah ditetapkan termasuk juga bonus tahunan atas tambahan keuntungan perusahaan.
 - b) Sistem upah *Co-partnership* : sistem pengupahan dengan pemberian gaji pokok dan pemberian bonus bukan dalam bentuk uang namun kepemilikan saham perusahaan.²¹

1.4.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pemikiran ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait, kerangka pemikiran ini merupakan buatan kita sendiri. Dalam hal ini argumentasi itu harus membangun kerangka berpikir sering timbul kecendrungan bahwa pernyataan pernyataan yang disusun tidak merujuk kepada sumber keputusan , hal ini di sebabkan karena sudah habis dipakai dalam menyusun kerangka teoritis. Penyusunan kerangka pemikiran dengan menggunakan argumentasi yang dapat dipertanggung jawabkan ini akhirnya melahirkan suatu kesimpulan. Kesimpulan tersebut sebagai jawaban sementara terhadap pemecahan masalah penelitian kita yang kita buat.

²¹ Pasal 88 (1) No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1.4.3.1 Bagan kerangka pemikiran



1.5 Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu bertujuan mempelajari satu hal atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya²². Ditinjau dari segi bentuknya, kita mengenal penelitian normatif dan penelitian kepustakaan. Berdasarkan ruang lingkup pembahasan penelitian ini pada dasarnya digolongkan kedalam penelitian kepustakaan yang bersifat normatif.

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian hukum dilakukan dengan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder.²³Data sekunder adalah yang sudah siap pakai.²⁴ Contoh data sekunder antara lain peraturan perundang-undangan dan buku-buku ilmiah. Oleh karena itu, penelitian yuridis normatif tidak memerlukan lokasi penelitian. Sebab, bahan-bahan hukum sudah didokumentasikan dalam perpustakaan, pengadilan, kantor-kantor pemerintah, kantor-kantor lembaga negara atau tempat-tempat lain yang berfungsi untuk menyimpan data kepustakaan. Data sekunder tersebut penulis dapatkan dari Perpustakaan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dan Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5.2 Pendekatan

Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam metode penelitian yuridis normatif adalah pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*) dan pendekatan Sejarah (*Historical Approach*).²⁵Penelitian hukum dengan pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara memahami, mengungkap dan menafsirkan makna norma-norma

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet 3, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2006), hlm 43

²³ Hotma P. Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Tanpa Penerbit, Jakarta, 2007, hlm 76.

²⁴ *Ibid*, hlm 76

²⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm.96.

hukum yang menjadi bahan hukum penelitian. Norma-norma hukum itu dipahami, diungkap dan ditafsirkan maknanya dengan penafsiran yang ada dalam ilmu hukum.

Penelitian hukum dengan pendekatan sejarah (*historical approach*) pada dasarnya merupakan suatu penelitian asal-usul dan taraf-taraf perkembangan suatu sistem hukum atau undang-undang yang berlaku dalam suatu masyarakat tertentu.²⁶ Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian sejarah hukum berusaha untuk mengadakan identifikasi penelitian terhadap tahap-tahap perkembangan sistem (tata) hukum atau dalam arti sempit penelitian terhadap tahap-tahap perkembangan suatu perundang-undangan.²⁷ Pendekatan sejarah perlu dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh pemahaman yang baik dan tepat mengenai suatu sistem hukum (tata hukum) atau suatu undang-undang yang mengatur suatu bidang tertentu dengan cara meneliti sejarah pembentukan oleh pembentuk peraturan perundang-undangan tersebut.

1.5.3 Bahan-bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang dijadikan sebagai sumber utama dan isinya mempunyai kekuatan mengikat kepada masyarakat. Bahan Hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini adalah (Undang-undang No.13 Tahun 2003, surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7/Men/1990 serta peraturan perundang-undangan) yang terkait dengan penelitian ini.
2. Bahan hukum skunder, yaitu bahan hukum yang isinya memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dalam penelitian ini bahan hukum skunder yang digunakan adalah berupa buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan juga buku-buku yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, tinjauan yuridis dan penulisan pakar hukum, laporan penelitian, skripsi.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder. Dalam penelitian ini yang dapat dikategorikan sebagai bahan hukum tersier adalah kamus, *ensiklopedia* dan lainnya.

1.6 Sistematika Penelitian

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka

²⁶Hotma P. Sibuea, *op.cit*, hlm. 118.

²⁷*Ibid*, hlm 118.

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

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai ketenagakerjaan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menjelaskan tentang upah tunjangan prestasi, dan tunjangan transportasi pekerja atau buruh.

Bab III HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan di kemukakan hasil penelitian penulis dari (Studi Kasus Putusan Nomor : 134 PK/Pdt.Sus-PHI/2018) mengenai upah buruh seperti Tunjangan Masa Kerja, Tunjangan Prestasi, dan Tunjangan Transportasi.

Bab IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan pokok permasalahan mengenai upah buruh/pekerja seperti tunjangan prestasi, dan tunjangan transportasi yang belum diberikan oleh pemberi kerja/perusahaan kepada pekerjanya dalam undang-undang ketenagakerjaan dan surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7/Men/1990

Bab V PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan dan saran.