

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum sebagaimana ditegaskan pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”¹Oleh karenanya segala aspek kehidupan bernegara mengandung konsekuensi hukum. Negara hukum yang peneliti maksud adalah negara Indonesia berdiri di atas hukum dan hukum disini memiliki fungsi menjamin keadilan bagi setiap warga negaranya. Negara hukum, menempatkan hukum sebagai acuan tertinggi dalam penyelenggaraan negara dan pemerintah,² di mana keadilan merupakan salah satu syarat mutlak bagi terwujudnya cita-cita bangsa Indonesia, sebagaimana termasuk pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yakni “masyarakat yang adil dan makmur”.

Selaras dan sejalan dengan hal tersebut, penting untuk mengetahui bahwa setiap negara yang menganut paham negara hukum pasti memberlakukan 3 (tiga) prinsip dasar yaitu supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan dihadapan hukum (*equality before the law*) serta penegakan hukum dengan cara yang tidak bertentangan dengan hukum (*due proses of law*).³ Ketiga prinsip dasar ini merupakan aspek penting yang harus dilaksanakan guna memastikan bahwa tujuan negara terlaksana dengan baik.

Selain konsep negara hukum, Negara Kesatuan Republik Indonesia juga menganut konsep negara kesejahteraan yang salah satu karakteristiknya dapat kita lihat yakni lebih dari setengah pengeluaran negara diperuntukan untuk kebijakan sosial demi kesejahteraan warganya. Karakteristik tersebut dapat kita lihat pada alinea ke-4 Undang-Undang Dasar 1945 yakni “mewujudkan kesejahteraan umum yang berkeadilan sosial”.

¹Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

² Krishna Djaya Darumurti, *Diskresi Kajian Teori Hukum*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2016, hlm. 14.

³ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Sinar Bakti, 1998, hlm. 153.

Memajukan kesejahteraan umum dilaksanakan melalui pembangunan nasional yang dilakukan oleh pemerintah yang didukung oleh seluruh rakyat Indonesia. Salah satu upaya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum tersebut adalah dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang lebih luas dan memadai. Hal tersebut sejalan dengan tujuan negara yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini menunjukkan bahwa telah menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap warga negara yang mau serta mampu bekerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginannya dan setiap warga negara yang bekerja mendapatkan penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi ia maupun keluarganya.⁴

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam wujud pembangunan infrastruktur dan sumber daya manusia guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Begitu juga dalam dunia ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu bagi dunia ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan tersebut tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum dan sesudah masa kerja namun juga terhadap aspek yang lebih luas seperti kepentingan pengusaha, pemerintah dan juga masyarakat.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur secara cermat dan menyeluruh agar hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dapat terakomodir secara sempurna dan pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan iklim kondusif bagi dunia usaha.⁵Oleh karena hal itu, dibutuhkan suatu peraturan yang sifatnya menyeluruh dan dapat mengakomodir segala kepentingan. Selain pengembangan sumber daya manusia peraturan tersebut diharapkan juga dapat mengakomodir peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kerja serta pembinaan hubungan industrial. Di Indonesia, persoalan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1988, hlm. 19.

⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 6.

Dalam dunia kerja terdapat istilah pengusaha dan buruh. Pengusaha ialah orang yang memiliki modal dan membuat atau membuka suatu usaha, sementara pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja atau menjalankan usaha milik si pengusaha. Dalam pandangan masyarakat, istilah buruh dipandang lebih rendah dari istilah pekerja. Terdapat anggapan bahwa bekerja sebagai buruh merupakan pekerjaan kasar tanpa memerlukan keahlian khusus, berbeda hal dengan pekerja yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya, buruh atau karyawan. Sedangkan pengertian buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Dari pengertian di atas, dapat kita simpulkan bahwa pekerja atau buruh merupakan suatu istilah yang sama, sehingga pandangan masyarakat mengenai perbedaan kedua istilah tersebut harus diluruskan kembali.

Pada zaman modern seperti sekarang ini, kehidupan perekonomian terutama dibidang industri selalu terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengusaha dan buruh. Dalam suatu hubungan kerja dimungkinkan terjadinya konflik yang dapat merugikan salah satu pihak baik pihak pengusaha ataupun pihak buruh. Disamping itu juga, kerap terjadi ketidakseimbangan posisi antara buruh dan pengusaha. Buruh seringkali berada diposisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.

Sebagai contoh, pengusaha berhak membuat suatu aturan mengenai standar kerja, mengatur kegiatan yang jadi di perusahaan serta menilai hasil kerja buruh, seringkali pekerja merasa bahwa hasil pekerjaan buruh tidak sesuai dengan standar perusahaan sedangkan para buruh memiliki anggapan lain, bahwa apa yang mereka kerjakan telah sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan, dalam contoh kasus seperti ini seringkali terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dari pihak pengusaha.

Hukum telah menjadi bagian dari keutuhan Sistem Pembangunan Nasional, untuk dapat membangun hukum secara tepat, diperlukan desain pembangunan hukum yang tepat pula. Salah satu komponen dasar, desain pembangunan yang tepat adalah,

pemahaman yang tepat terhadap karakteristik obyek pembangunan yang hendak kita bangun.⁶

Pemahaman teoritis terhadap pembangunan hukum, menurut Lawrence Meier Friedman, dalam sistem penegakan hukum yang efektif terdiri dari 3 (Tiga) komponen, yaitu *Legal Structure*, *Legal Substances*, dan *Legal Culture*. Komponen Struktur adalah bentuk permanen sebuah lembaga yang bekerja dengan mengikuti proses dan pembatasannya. Sedangkan, Komponen substansi yang dimaksud adalah norma-norma ataupun aturan-aturan actual yang dipergunakan oleh lembaga yang menentukan cara-cara menggambarkan suatu perilaku dan menentukan kemungkinan kemana arah harus dibuat. Sementara yang dimaksud dengan *Legal Culture* adalah elemen sikap dan nilai-nilai sosial yang dimanifestasikan didalam tingkah laku kongkrit masyarakat.⁷ Kendala budaya yang terjadi di lingkungan berbagai perusahaan yang cenderung hanya memperlakukan kebijakan pengupahan yang berkeadilan procedural bukan berkeadilan substantif.

Perbedaan prinsip zaman revolusi industri dengan saat ini, adalah terletak pada ada tidaknya jaminan hukum atau perundang-undangan terhadap pekerja. Namun, perundang-undangan sekarang lemah dalam penegakan hukum, artinya pelanggaran perundang-undangan ketenagakerjaan oleh pengusaha tanpa penyelesaian hukum serta buruh selalu menjadi korban, baik dari pemerasan dan perlakuan tidak adil.

Mengingat kedudukannya yang lemah, maka sangat diperlukanlah perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Menurut Imam Soepomo dalam bukunya, pemberian perlindungan hukum bagi pekerja/buruh meliputi lima bidang perburuhan, yakni:⁸

1. Bidang pengerahan/penempatan kerja;
2. Bidang hubungan kerja;

⁶ H. Laili Rasjidi, *Pembangunan Sistem Hukum Dalam Rangka Pembinaan Hukum Nasional*, dalam: B. Arief Sidharta, *Butir-butir Pemikiran dalam Hukum*, Refika Aditama, Bandung, hlm. 133

⁷ Ahmad Mujahidin, *Peradilan Satu Atap di Indonesia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung, 2007, hlm 182

⁸ Soepomo dan Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1975, hlm. 23.

3. Bidang kesehatan kerja;
4. Bidang keamanan kerja;
5. Bidang jaminan sosial bagi pekerja/buruh.

Salah satu kasus seperti yang peneliti jadikan objek analisis yang tercermin dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 148/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Dalam putusan ini, di mana dalam perkara ini Penggugat mengakhiri hubungan magang dengan Tergugat selaku peserta magang karena hukum yakni Perjanjian Pemagangan berakhir. Dalam hal ini Penggugat dan Tergugat tidak pernah ada perundingan melalui Bipartit, namun Penggugat dipanggil melakukan proses mediasi Dinas Tenaga Kerja kabupaten Bekasi namun perundingan melalui mediasi gagal dalam mencapai kesepakatan sehingga mediator pada Dinas Tenaga Kerja Bekasi mengeluarkan anjuran No. 565/2568/Disnakaer pada tanggal 29 Juni 2020.

Pada 16 Juli 2020 Penggugat menyampaikan surat tanggapan atas anjuran Dinas Tenaga Kerja kabupaten Bekasi melalui surat No. 83/HCMI-LI/STA/VII/2020 yang pada intinya Penggugat menolak anjuran tersebut, maka Penggugat untuk mendapat kepastian hukum mengajukan Gugatan aquo untuk diperiksa dan diadili oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA khusus, sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Permasalahan antara kedua pihak adalah ketika berakhirnya Perjanjian Pemagangan Baru, di mana Penggugat (Peserta Magang) menganggap bahwa perjanjian Pemagangan yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tidak sah, serta Tergugat meminta berubah status untuk menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT).

Selama Penggugat melakukan Praktik Pemagangan di perusahaan Tergugat, Tergugat menerima gaji tertera pada slip gaji Tergugat. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Penyelenggaraan Pemagangan dalam Negeri sendiri Peserta Magang tidak mendapatkan gaji melainkan Uang Saku sesuai bunyi Pasal 13 ayat (1) point d. Berdasarkan hal tersebut bahwa pelaksanaan Perjanjian Pemagangan antara Penggugat dan Tergugat menyimpang dari ketentuan perundang-undangan tentang

pemagangan dengan akibat hukum Perjanjian Pemagangan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada perusahaan Tergugat.

Aturan atau Regulasi Pemagangan dalam negeri berawal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diturunkan ke Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri, yang kemudian diubah dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan turunnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri.

Pada hakikatnya pekerja dan atau peserta magang wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pihak pengusaha wajib mengakomodir hak-hak tersebut, namun pada praktiknya, hubungan industrial tidak selamanya berjalan harmonis. Selalu terjadi perselisihan-perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang tidak kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak dan kepentingan yang pada akhirnya akan menimbulkan sengketa hukum. Sengketa hukum adalah sengketa yang menimbulkan akibat hukum, baik karena adanya pelanggaran terhadap aturan-aturan hukum positif atau karena adanya benturan hak dan kewajiban seseorang yang diatur oleh ketentuan hukum positif.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berikut dengan akibat hukumnya, maka penyelesaiannya dapat diupayakan melalui mekanisme seperti:

1. Bipartit;
2. Mediasi;
3. Konsiliasi;
4. Arbitrase;
5. Pengadilan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memang mengakomodir perlindungan hak dan kewajiban baik terhadap pengusaha maupun terhadap pekerja/buruh, khususnya dalam pemberian upah yang tidak sesuai dengan aturan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan membuat sebuah karya ilmiah dengan judul **“KETENTUAN PEMBERIAN UPAH BAGI TENAGA MAGANG DALAM NEGERI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh, cenderung menempatkan pekerja/buruh pada posisi yang lebih lemah sehingga kerap menjadi korban dari perselisihan tersebut, seperti yang tercermin pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 94/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 148/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Demikian pula Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengakomodir perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan memberikan sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku bagi perusahaan yang melanggar ketentuan perundang-undangan.

Pada kenyataannya banyak sekali perusahaan yang tidak mentaati aturan Undang-undang yang berlaku, dan melakukan pelanggaran pelanggaran yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang. Salah satu contoh kasusnya adalah pemberian upah dan atau uang saku yang tidak sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah proses hukum bagi perusahaan yang tidak membayar upah atau uang saku terhadap tenaga kerja magang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja magang sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.4. Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan memahami proses hukum bagi perusahaan yang tidak membayar upah atau uang saku sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan memahami sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak dan kewajiban pekerjaannya sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam skripsi ini, antara lain:

1. Manfaat Teori

Hasil dari penelitian ini dapat menambah sumber informasi serta pengetahuan dan pemahaman ilmu hukum ketenagakerjaan tentang ketentuan pemberian upah atau uang saku yang sesuai dalam peraturan perundang-undangan.

2. Manfaat praktis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi para pihak mahasiswa, akademisi dan masyarakat yang berkepentingan, terkait pembayaran uang saku atau upah bagi tenaga kerja magang.

1.5. Kerangka Teoretis

Dalam menganalisa suatu permasalahan yang terdapat dalam penelitian, biasanya para penulis berpatokan kepada teori hukum. Teori bertujuan sebagai pisau analisis di dalam menjawab segala persoalan-persoalan hukum.⁹ Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi bahan perbandingan pegangan teoritis.¹⁰ Pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa konsep/teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti dalam menyusun argumentasi.

Teori berguna untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi dan satu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya. Menurut Soejono Soekanto, bahwa “kontinuitas perkembangan ilmu hukum, selain bergantung pada metodologi, aktifitas penelitian dan imajinasi sosial juga sangat ditentukan oleh teori”. Snelbecker mendefinisikan teori sebagai perangkat proposisi yang dapat dihubungkan secara logis satu dengan lainnya dengan tata dasar yang dapat diamati) dan berfungsi sebagai wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati.¹¹

Teori yang peneliti gunakan dalam skripsi ini yaitu teori kepastian hukum dan teori perlindungan hukum.

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum berarti bahwa dengan adanya hukum setiap orang mengetahui yang mana dan seberapa haknya dan kewajibannya serta teori “kemanfaatan hukum”, yaitu terciptanya ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan masyarakat, karena adanya hukum tertib (*rechtsorde*). Teori Kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa

⁹Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001, hlm.6.

¹⁰M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: Mandar Maju, 1994, hlm. 80.

¹¹Snelbecker dalam Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002, hlm. 34-35.

yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibabankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹² Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.

Teori kepastian hukum menegaskan bahwa tugas hukum itu menjamin kepastian hukum dalam hubungan-hubungan pergaulan kemasyarakatan. Terjadi kepastian yang dicapai “oleh karena hukum”. Dalam tugas itu tersimpul dua tugas lain yakni hukum harus menjamin keadilan maupun hukum harus tetap berguna. Akibatnya kadang-kadang yang adil terpaksa dikorbankan untuk yang berguna. Ada 2 (dua) macam pengertian “kepastian hukum” yaitu kepastian oleh karena hukum dan kepastian dalam atau dari hukum.¹³

Kepastian dalam hukum tercapai kalau hukum itu sebanyak-banyaknya hukum undang-undang dan bahwa dalam undang-undang itu tidak ada ketentuan-ketentuan yang bertentangan, undang-undang itu dibuat berdasarkan “*rechtswerkelijkheid*” (kenyataan hukum) dan dalam undang-undang tersebut tidak dapat istilah-istilah yang dapat di tafsirkan berlain-lainan.

Gustav Radbruch berpendapat terdapat 4 (empat) hal fundamental yang terkait terhadap makna kepastian hukum, yakni Pertama, bahwa suatu hukum adalah positif, artinya bahwa suatu hukum positif merupakan perundang-undangan. Kedua, bahwa suatu hukum tersebut didasarkan pada suatu fakta, artinya hukum berdasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa suatu fakta harus dirumuskan melalui cara secara jelas sehingga menghindari kesalahan dalam pemaknaannya, di samping itu mudah saat dilaksanakan. Keempat, suatu hukum positif tidak diperbolehkan dalam kondisi mudah diubah.¹⁴

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008, hlm. 158.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010, hlm. 59.

Apa yang dikemukakan Gustav Radbruch tersebut berdasarkan pada pandangannya bahwa kepastian hukum merupakan suatu kepastian mengenai hukum itu sendiri. Kepastian hukum pada dasarnya sebagai hasil / produk dari hukum atau lebih khusus dari peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pendapatnya tersebut, maka Gustav Radbruch, menyampaikan bahwa hukum positif sebagai pengatur kepentingan-kepentingan anggota manusia dalam suatu masyarakat wajib selalu ditaati walaupun hukum positif kadang kurang adil.¹⁵

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.¹⁶

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.¹⁷ Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:¹⁸

- a. Perlindungan hukum preventif, yakni bentuk perlindungan hukum di mana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;
- b. Perlindungan hukum represif, yakni bentuk perlindungan hukum di mana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan

¹⁵*Ibid.*

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984, hlm. 133.

¹⁷ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: PT.Bina Ilmu, 1987, hlm. 1-2.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 4-6.

martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Perlindungan hukum hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum.

1.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian peneliti serta menjadi pedoman dalam menyusun penelitian secara sistematis.

1. Hukum adalah keseluruhan dari aturan-aturan hukum, baik yang dibuat oleh negara maupun yang hidup dan berkembang dalam masyarakat dengan tujuan untuk melindungi kepentingan masyarakat.¹⁹
2. Negara Hukum adalah Negara yang penyelenggaraan kekuasaan pemerintahannya didasarkan atas hukum dan berpuncak pada konstitusi atau Undang-Undang Dasar.
3. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁰
5. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri dan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, serta orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau

¹⁹ H.S Salim, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009, hlm. 26.

²⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2004, hlm.13.

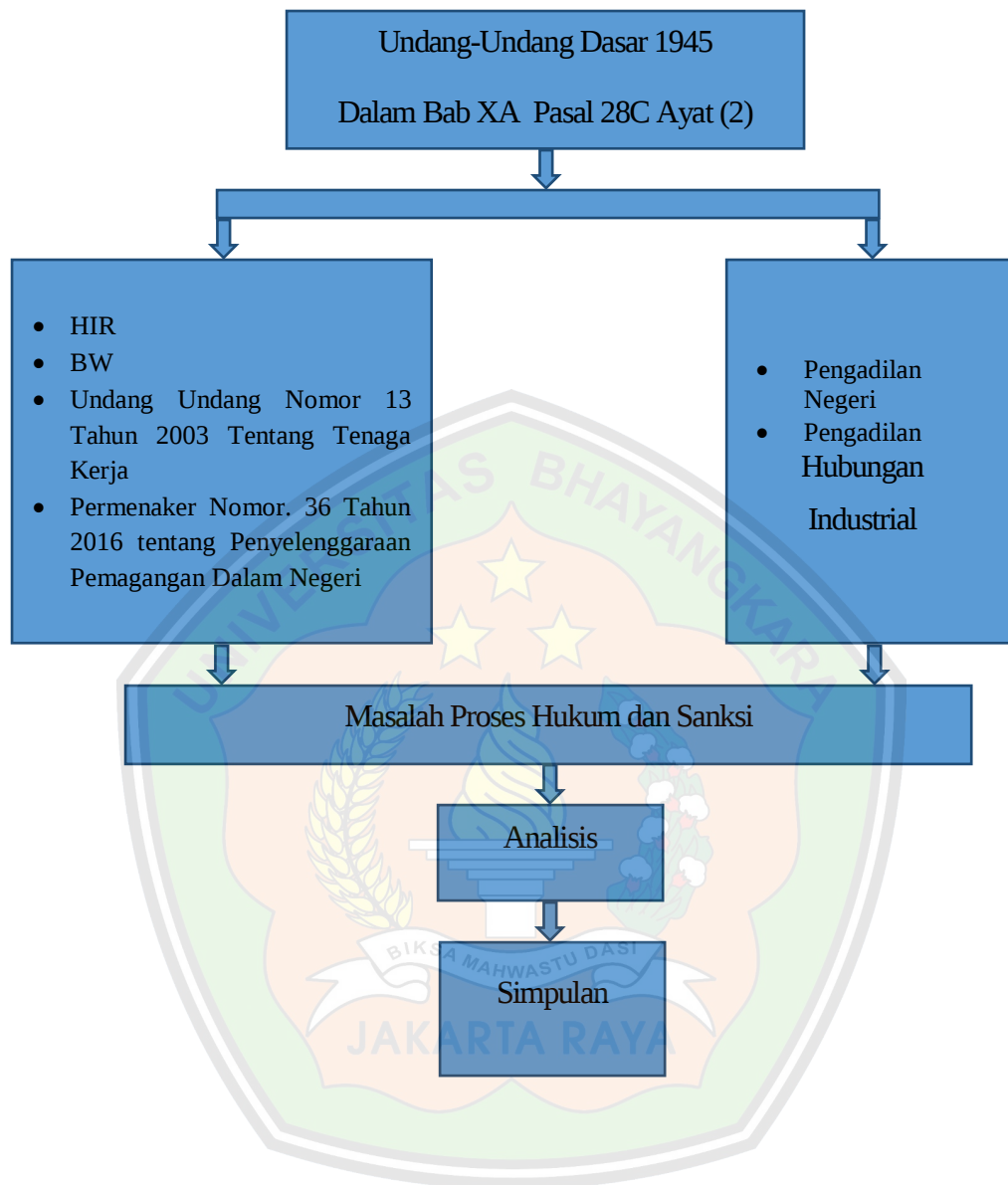
imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Pemagangan di Dalam Negeri adalah pemagangan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia.
8. Peserta Magang adalah seorang yang mengikuti pelatihan kerja guna untuk mendapatkan kompetensi.
9. Hubungan Kerja adalah hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha setelah diadakannya perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha yang menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.²¹
10. 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.
11. Sengketa hukum adalah sengketa yang menimbulkan akibat hukum, baik karena adanya pelanggaran terhadap aturan-aturan hukum positif atau karena adanya benturan hak dan kewajiban seseorang yang diatur oleh ketentuan hukum positif.²²

²¹Sumanto, *Hubungan Industrial : Memahami dan mengatasi potensi konflik kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, Jakarta: Center of Academic Publishing CAPS, 2014, hlm. 196.

²² D.Y. Witanto, *Hukum Acara Mediasi*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 4.

1.7. Kerangka Pemikiran (*Framework*)



1.8. Sistematika Penulisan

Pada penelitian skripsi ini, sistematika penulisan terdiri dari 5 (lima) bab yang membahas dan menguraikan tentang:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, serta sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai ketenagakerjaan yang meliputi definisi, peraturan mengenai ketenagakerjaan, sejarah ketenagakerjaan, pemberian upah sesuai dengan aturan perundang-undangan, dan teori-teori sebagai penjelasan dari istilah-istilah yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, peneliti akan menjabarkan metode penelitian yang dipergunakan oleh peneliti yang bersumber dari buku-buku serta referensi lain dan bab ini akan disusun sesuai dengan rumusan masalah.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini pembahasan dan hasil analisa peneliti dari rumusan masalah 1 dan 2 yang nantinya akan peneliti kaitkan dengan doktrin-doktrin yang relevan pada penelitian permasalahan yang dilakukan oleh peneliti ini, ketentuan pemberian upah dan atau uang saku bagi tenaga magang sesuai dengan aturan perundang-undangan.

BAB V : PENUTUP

Di dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan yaitu paparan singkat yang berisi tentang garis besar jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Sedangkan saran berisi tentang saran-saran untuk perbaikan dan perkembangan yang terkait dengan penelitian ini baik untuk pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini maupun bagi keperluan penelitian lebih lanjut.