

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Telah kita ketahui bahwa negara Republik Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak yang salah satunya berada di kota Jakarta. Sebagai ibukota negara Republik Indonesia, Jakarta mempunyai jumlah penduduk sekitar kurang lebih 3 (tiga) juta jiwa, hal ini sudah menjadi salah satu tanggung jawab bagi pemerintah untuk dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi para penduduknya sebagai kegiatan pelaksanaan dalam pembangunan nasional dalam meningkatkan perekonomian negara Republik Indonesia untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Didalam dunia usaha, faktor tenaga kerja sangat dominan berpengaruh terhadap kelancaran operasional suatu perusahaan. Kualitas tenaga kerja dapat menjadi penentu atas kualitas produk yang dihasilkan oleh suatu obyek usaha yang diminati pasar, namun disisi lain tenaga kerja yang berkualitas perlu mendapatkan perlindungan hukum secara riil dan hak-haknya tidak terabaikan.

Untuk mendukung hal tersebut, maka pada tanggal 25 Maret 2003 Pemerintah Republik Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Di jaman modern seperti saat ini, nampaknya seluruh pengusaha berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas produknya agar tidak kalah oleh derasnya arus persaingan bisnis yang menuntut kecepatan dan mutu produk yang lebih baik. Disisi lain pengusaha dihadapkan dengan biaya yang tidak sedikit untuk mengelola tenaga kerja yang dipekerjakan pada perusahaannya

Dalam kaitannya dengan hal tersebut, Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan<sup>1</sup>, berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan

---

<sup>1</sup> Indonesia, *Undang Undang Dasar 1945*, Pasal 27 ayat 2.

dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja<sup>2</sup>. Lebih lanjut Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi pedoman bagi para pelaku usaha dan tenagakerja di Indonesia dalam hal praktek ketenagakerjaan.

Manusia dan pekerjaan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, hal ini dapat kita lihat dalam Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (huruf a-c) yang menimbang :<sup>3</sup>

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dalam membicarakan ketenagakerjaan, tidak lepas dari adanya pengusaha (majikan), perusahaan, dan pekerja/buruh. Dan yang paling berpengaruh bagi kemajuan suatu perusahaan adalah pekerja/buruh yang merupakan bagian yang sangat penting, maka hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh haruslah terjalin kerjasama yang baik agar kedua belah pihak mendapatkan haknya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada.

Karena kebutuhan manusia yang semakin lama semakin beraneka ragam, maka untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia memerlukan pekerjaan untuk dapat menghidupi dan memuaskan dirinya beserta

<sup>2</sup>*Ibid.*, Pasal 28D ayat 2.

<sup>3</sup> Tim Pengajar, Buku Ajar ; *Hukum Perburuhan*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, h.

keluarganya. Disinilah letak pentingnya seseorang bekerja di sebuah perusahaan agar setiap kebutuhan dapat terpenuhi. Namun melihat keadaan para pekerja/buruh dikota besar sangatlah disayangkan apabila banyak pekerja/buruh yang mengalami perselisihan hubungan kerja yang dikarenakan adanya banyak faktor *intern* seperti kerugian atau keadaan ekonomi yang sedang menurun dalam perusahaan, sehingga mengharuskan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada para pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang Undang Dasar 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan“. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.<sup>4</sup> Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi para pekerja Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan di dalam bidang Ketenagakerjaan.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang sering kali terjadi terkait mengenai hubungan kerja yang tidak seimbang antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah dalam hal pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian kerja, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat juga dapat menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*)<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo Persada Mataram, Jakarta, 2003, h. 58.

<sup>5</sup> Suwarno, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, cet. 1, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2000, h. 48.

Lebih lanjut **Gunawi Kartasapoetra** mengemukakan bahwa pemerintah sangat mengharapkan agar para pengusaha agar mereka selalu berdaya upaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruhnya.<sup>6</sup>

Dasar hukum mengenai perselisihan perburuhan salah satunya antara lain yang diatur dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerjadi perusahaan swasta beserta peraturan pelaksanaanya (Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor : Per-04/MEN/1986 tentang tata cara pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian).<sup>7</sup>

Penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja pada dasarnya diatur dalam Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 dan Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 serta peraturan pemerintah lainnya (Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja). Namun karena belum adanya ketentuan persepsi, maka pelaksanaannya belum efektif. Akan tetapi, Undang-Undang nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan” berpegang pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpijak pada tahap pertama yaitu, bila terjadi perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada pihak yang berselisih dan bila tidak tercapai perdamaian, akan diusahakan penyelesaian lewat Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Industrial.<sup>8</sup>

Berdasarkan permasalahan – permasalahan tersebut diatas, penulis bermaksud untuk melakukan analisis dari aspek yuridis dan aspek lainnya atas permasalahan – permasalahan tersebut dengan judul skripsi :  
perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja harian lepas menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

## **I.2. Pokok Permasalahan**

- a. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja harian lepas menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003?

---

<sup>6</sup>Y.W Sunindhia, Dan Dra. Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 2005, h.70.

<sup>7</sup>Hartono Widodo, Dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, h.1.

<sup>8</sup>*Ibid.*, h. 1-2.

- b. Apakah upah yang diterima oleh tenaga kerja harian lepas telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?
- c. Bagaimana penyelesaian sengketa terhadap upah tenaga kerja harian lepas?

### I.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja harian lepas menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003.
- 2) Untuk mengetahui apakah upah yang diterima oleh tenaga kerja harian lepas telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Untuk mengetahui Bagaimana penyelesaian sengketa terhadap upah tenaga kerja harian lepas.

#### b. Kegunaan Penelitian

- 1) Memberikan informasi perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja harian lepas menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003.
- 2) Memberikan informasi tentang upah yang diterima oleh tenaga kerja harian lepas telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Memberikan Informasi penyelesaian sengketa terhadap upah tenaga kerja harian lepas.

### I.4. Kerangka Teoritis dan Konseptual

#### a. Kerangka Teoritis

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum, baik bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.<sup>9</sup>

Perlindungan hukum menurut **Philipus M Hadjon** memberikan pengertian sebagai berikut “perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia

---

<sup>9</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Pidana Di Indonesia*, Refika Aditama, Jakarta, 2008, h. 25.

yang dimiliki oleh subyek hukum dalam negara hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan.<sup>10</sup>

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.<sup>11</sup>

Menurut **Ralf Dahrendorf** teori penyelesaian sengketa merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang kategori atau penggolongan sengketa atau penggolongan sengketa atau pertentangan yang timbul dalam masyarakat, faktor penyebab terjadinya sengketa dan cara-cara atau strategi yang digunakan untuk mengakhiri sengketa tersebut. Ruang lingkup teori penyelesaian sengketa meliputi jenis-jenis sengketa, faktor penyebab timbulnya sengketa, dan strategi didalam penyelesaian sengketa

Definisi Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dan menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>12</sup>

#### **b. Kerangka Konseptual**

Landasan konseptual secara internal bertujuan untuk mendapat stimulasi atau dorongan konseptual dari bacaan dan tinjauan kepustakaan. Landasankonseptual ini di buat untuk menghindari

<sup>10</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* Bina Ilmu, Jakarta, 1987, h. 205.

<sup>11</sup>Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 58.

<sup>12</sup>Indonesia, *Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat

pemahaman dan penafsiran yang keliru dan memberikan arahan dalam penelitian, maka dengan ini dirasa perlu untuk memberikan beberapa konsep yang berhubungan dengan judul dalam penelitian sebagai berikut:

- 1) Perlindungan Hukum terhadap hak-hak karyawan didalam kepailitan bank adalah didalam penggunaan hak atas kebebasan terhadap karyawan yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun yang bekerja pada siapa saja baik persekutuan, badan hukum atau badan lainnya yang berbentuk perbankan dimana atas kebebasan atas hak tersebut mendapat jaminan dari negara atau penguasa.<sup>13</sup>
- 2) Karyawan adalah pekerja yang bekerja pada lembaga atau badan usaha untuk mendapat gaji yang dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja.<sup>14</sup>
- 3) Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap untuk melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.<sup>15</sup>
- 4) Pekerja harian lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian. Upah tersebut dapat diterima pekerja secara mingguan maupun bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga harian yang dibayar berdasarkan volume/hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Jumlah hari seseorang diperoleh dengan cara mengalikan jumlah hari kerja dengan rata-rata jumlah pekerja per hari kerja.<sup>16</sup>
- 5) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah

---

<sup>13</sup> Widjaja, Gunawan, dan Yeremia Ardi Pratama, *Risiko Hukum dan Bisnis Perseroan Tanpa CSR*, PT. Percetakan Penebaran Swadaya, Jakarta, 2008, h. 50.

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Op. Cit.*, h. 33.

<sup>15</sup> Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2005, h. 15.

<sup>16</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Dalam Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987, h. 51.

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasanya terlintas dalam pemikiran orang pada umumnya adalah Pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawannya, dan selama ini singkatan PHK memiliki konotasi yang negatif.<sup>17</sup>

Sebab pemutusan hubungan kerja yang timbul dari pihak pekerja/buruh itu sendiri, diantaranya dikarenakan oleh beberapa hal sebagai berikut:<sup>18</sup>

- a) Pekerja/Buruh tidak sanggup lagi bekerja, dikarenakan menderita sakit yang lama atau suatu penyakit yang tidak memungkinkan baginya untuk bekerja.
  - b) Pekerja/Buruh telah melakukan perbuatan-perbuatan yang sangat merugikan perusahaan dengan tidak dapat dipertanggungjawabkan, sehingga atas pertimbangan pengusaha, perwakilan pekerja/buruh itu sendiri tidak memungkinkan baginya untuk dipekerjakan seterusnya pada perusahaan.
  - c) Atas kehendak pekerja/buruh itu sendiri, meninggalkan perusahaan, dan tidak kembali bekerja pada perusahaan itu,
  - d) Dikarenakan buruh itu mendapatkan hukuman karena suatu tindak pidana
- 6) Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seseorang lainnya atau dimana orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.
  - 7) perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan

---

<sup>17</sup>Syafi’u Nizar, *Pemutusan Hubungan Kerja*, <http://syafiunizar93.blogspot.co.id/2015/05/pemutusanhubungan-kerja-phk-a.html>, diakses pada tanggal 7 September 2016 pada pukul 10.07 WIB.

<sup>18</sup> G. Karta Sapoetra, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung 1982, h. 155.

adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan manapihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.<sup>19</sup>

## **I.5. Metode Penelitian**

### **a. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif. Dimana penelitian Hukum yuridis Normatif menurut **Abdul Kadir Muhammad** yaitu mengkaji huku yang dikonsepsikan sebagai norma yang berlaku baik berupa hukum positif bentukan suatu lembaga perundang-undangan, maupun bentukan lembaga peradilan.<sup>20</sup> Obyek yang dijadikan bahan penelitian berupa data sekunder, yaitu data yang sudah siap pakai seperti peraturan perundang-undangan dan buku-buku ilmiah. Data sekunder tersebut penulis dapatkan dari perpustakaan.

### **b. Pendekatan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang rumusan permasalahan yang sudah penulis sampaikan, pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan konseptual dan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan tidak lepas dari perspektif Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian kerja. Sedangkan pendekatan konseptual didasarkan pada perkembangan doktrin-doktrin ilmu hukum yang kemudian dibandingkan dengan praktek dalam dunia ketenagakerjaan untuk melihat konsistensi antara perundang-undangan, doktrin hukum dan prakteknya.

### **c. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian hukum bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan maksud untuk menjawab masalah hukum yang sudah diidentifikasi sebelumnya. Bahan-bahan hukum adalah bahan –bahan yang mempunyai kekuatan mengikat dari sudut pandang hukum.

---

<sup>19</sup>Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, h. 63.

<sup>20</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 132.

Bahan-bahan hukum dapat dibagi atas 3 (tiga) macam jika ditinjau dari sudut kekuatan mengikatnya masing-masing, yaitu:

- 1) Sumber bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Sumber bahan hukum sekunder yang dipergunakan dalam penulisan ini yaitu bahan-bahan yang membahas atau menjelaskan sumber bahan hukum primer yang berupa buku teks, jurnal hukum, pendapat para pakar serta berbagai macam referensi yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.
- 3) Sumber hukum tersier yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu bahan penunjang yang menjelaskan dan memberikan informasi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti berupa kamus-kamus hukum, buku petunjuk, buku pegangan, media internet, ensiklopedia serta buku mengenai istilah-istilah yang sering digunakan mengenai hukum ketenagakerjaan.

Kekuatan mengikat bahan-bahan hukum sekunder terletak pada sikap penerimaan keyakinan akan kebenaran dari pendapat atau teori yang dikemukakan dalam buku-buku ilmiah dan jurnal-jurnal ilmiah tersebut. Fungsi dari bahan-bahan hukum sekunder adalah memberi penjelasan terhadap bahan-bahan hukum Primer. Bahan-bahan hukum Tersier merupakan bahan hukum yang terlemah kekuatan mengikatnya diantara ketiga bahan hukum tersebut. Kekuatan mengikat dalam bahan-bahan hukum Tersier hanya didasarkan pada suatu kesepakatan. Bahan hukum Tersier berfungsi untuk memberikan penjelasan atau keterangan terhadap bahan hukum Primer dan bahan hukum Sekunder.

Selanjutnya dalam penelitian ini bahan atau sumber yang terpenting yang digunakan adalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan nomor perkara : 822 K/Pdt.Sus/2012

#### **d. Analisis Data**

Didalam membahas putusan perkara nomor: 822 K/Pdt.Sus/2012 yang diputus oleh pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut, penulis menggunakan metode deduktif. Metode deduktif adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan nilai ilmiah yang bertitik tolak dari pengalaman atas hal-hal yang bersifat umum untuk kemudian dapat ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

#### **I.6. Sistematika Penulisan**

Hasil Penelitian setelah dilakukan analisis akan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, metode penulisan dan sistematika penulisan

##### **BAB II TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN TENAGA KERJA HARIAN LEPAS**

Bab ini berisi tentang ruang lingkup hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pengertian mengenai perjanjian kerja, dasar hukum perjanjian kerja, jenis-jenis perjanjian kerja, dan tinjauan umum mengenai tenaga kerja harian lepas.

##### **BAB III UPAH TENAGA KERJA HARIAN LEPAS MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

Bab ini akan Menjelaskan tentang Upah Tenaga Kerja Harian Lepas sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta analisa dari sebuah kasus mengenai sengketa pengupahan.

**BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM UPAH TENAGA KERJA HARIAN LEPAS**

Bab ini membahas dan menjawab tentang perlindungan hukum, upah yang diterima, dan penyelesaian sengketa terhadap tenaga kerja harian lepas menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini penulis menarik kesimpulan berupa jawaban atas permasalahan dalam TAHUN penelitian ini. Dan juga penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait untuk dapat segera menyelesaikan masalah tersebut.

