

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial yang berarti tidak dapat hidup secara individu dan memerlukan manusia lain untuk dapat menjalankan kehidupan. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Aristoteles, bahwa “manusia itu adalah *zoon politicon* yang artinya manusia sebagai makhluk pada dasarnya selalu ingin bergaul dan berkumpul dengan sesama manusia lainnya. Menjadi makhluk yang suka bermasyarakat. Oleh karenanya, sifat yang suka bergaul satu dengan yang lain menjadikan manusia disebut sebagai makhluk sosial.”¹ Kehidupan sosial manusia tidak terlepas dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup manusia terbagi menjadi kebutuhan primer, sekunder, dan tersier, yang mana pada kebutuhan primer (pokok) pada dasarnya terdiri dari kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, manusia bekerja dengan manusia lain sehingga menciptakan hubungan sosial yang disebut dengan hubungan kerja sehingga manusia yang bekerja mendapatkan penghasilan dan manusia yang mempekerjakan mendapatkan jasa dari si pekerja.

Pengaturan mengenai pekerjaan dan hubungan kerja di Indonesia terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menjadi payung hukum dalam melaksanakan hubungan pekerjaan. Mengenai pengertian manusia yang bekerja, UU Ketenagakerjaan

¹ C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2011. h. 42

membedakan definisinya menjadi 2 (dua) yaitu: pekerja/buruh dan tenaga kerja. Dimana pekerja/buruh menurut ketentuan Pasal 1 dan 13 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain, sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kemudian mengenai pihak yang memberi kerja atau menerima pekerja untuk bekerja pada dirinya, UU Ketenagakerjaan menggunakan definisi pemberi kerja yang dapat berupa orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lain yang mempekerjakan tenaga kerja, sebagaimana dalam Pasal 1 angka 4.

Jauh sebelum adanya pengaturan UU Ketenagakerjaan, hak untuk bekerja telah diakui sebagai hak asasi manusia melalui amandemen kedua Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang juga merupakan bentuk pengadopsian pengaturan hak asasi manusia dari Piagam Persatuan Bangsa Bangsa (PBB). Perlindungan hak ini terdapat pada Pasal 28 D ayat (2) dan 28 E ayat (1), yang menyatakan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” (Pasal 28 D ayat (2)) dan “Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.” (Pasal 28 E ayat (1)). Selain pada UUD NRI 1945, hak untuk bekerja juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 39

Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU Hak Asasi Manusia) pada Pasal 38, yang menyebutkan:

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Hubungan yang lahir akibat suatu ikatan pekerjaan disebut dengan hubungan kerja, sebagaimana didefinisikan oleh UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 15, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan menurut Lanny Ramli, hubungan kerja yang dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti:

“kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya –majikan– sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Maka, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan”.²

Sistem yang mendasari lahirnya hubungan kerja adalah adanya perjanjian kerja, yang mana berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan disebutkan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menjadi dasar pijakan yang mengikat pekerja dan pemberi kerja

² Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008. h. 2

untuk dapat menyelesaikan kewajiban dan mendapatkan hak masing-masing sebagaimana telah dituangkan dalam perjanjian kerja tersebut. Lebih lanjut, UU Ketenagakerjaan membagi bentuk perjanjian kerja menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Setelah melakukan kewajibannya sebagaimana diperjanjikan, sebagai imbalan pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan penghasilan. Lebih lanjut, pengelompokan penghasilan pekerja diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan), yang pada Pasal 4 ayat (2) menyebutkan bentuk penghasilan yang layak terdiri dari upah dan pendapatan non upah. Kemudian pada Pasal 5 PP ini disebutkan lebih lanjut pengelompokan upah terdiri dari: upah tanpa tunjangan; upah pokok dan tunjangan tetap; atau upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Selain hal itu, terdapat pula pendapatan non upah yang berupa tunjangan hari raya keagamaan, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu. Secara khusus mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, diatur melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan (Permenaker 6/2016), yang juga mencabut keberlakuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994.

Permenaker 6/2016 kemudian mendefinisikan THR Keagamaan sebagai pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan, yang dimaksud dengan Hari

Raya Keagamaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 dan 2 Permenaker 6/2016 ialah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja/buruh yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja/buruh yang beragama Kristen Katolik dan Kristen Protestan, Hari Raya Waisak bagi pekerja/buruh yang beragama Budha, dan Hari Raya Imlek bagi pekerja/buruh yang beragama Konghucu. Pembayaran THR Keagamaan ini ditujukan bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih, baik yang terikat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Adanya Permenaker 6/2016 telah memberikan perlindungan dan kejelasan yang lebih baik bagi hak pekerja/buruh dibandingkan dengan pengaturan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 yang mensyaratkan hanya terhadap pekerja/buruh yang telah memiliki masa kerja selama 3 (tiga) bulan yang berhak menerima THR Keagamaan. Permenaker 6/2016 juga mengatur secara terperinci mengenai besaran dan tata cara penyerahan THR Keagamaan bagi pekerja/buruh serta akibat hukum yang ditimbulkan apabila THR Keagamaan terlambat maupun tidak diserahkan sama sekali.

Berkaitan dengan Hari Raya Keagamaan Idul Fitri Tahun 1441 Hijriah kalender Islam (bertepatan pada tanggal 24 Mei 2020³), Indonesia dilanda pandemi global *Corona Virus Disease (Covid-19)* yang ditetapkan sebagai bencana nasional melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* Sebagai Bencana

³ Intan Umbari Prihatin, “Hasil Sidang Isbat: 1 Syawal 1441 H Jatuh Pada Minggu 24 Mei 2020”, *www.merdeka.com*, 22 Mei 2020, h. 1, dikunjungi pada tanggal 14 Juni 2020.

Nasional tertanggal 13 April 2020.⁴ Hal ini menimbulkan rangkaian kebijakan pemerintah dalam mencegah persebaran virus serta mempercepat penanganannya sebagai bentuk penerapan anjuran dari *World Health Organization* (WHO), sehingga menjadikan mobilisasi masyarakat menjadi berkurang dan terbatas. Adanya pandemi ini tidak hanya berimplikasi kepada kesehatan masyarakat namun mencakup aspek sosial dan ekonomi yang lebih luas, termasuk melemahnya ekonomi yang berdampak kepada pengusaha di Indonesia.

Menurut Chatib, krisis ekonomi Indonesia akibat adanya pandemi *Covid-19* dinilai lebih parah jika dibandingkan dengan krisis tahun 1998 maupun 2008, hal ini ditunjukkan dengan terhentinya proses transaksi hingga ketiadaan pasar guna melaksanakan transaksi dikarenakan kebijakan *physical distancing* sebagaimana anjuran *World Health Organization* (WHO). Akibat yang ditimbulkan adalah adanya *supply shock* dan kehilangan pendapatan serta pekerjaan menyebabkan adanya *demand shock*.⁵ Tidak menutup kemungkinan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh guna efisiensi keuangan perusahaan. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan per 1 Mei 2020, jumlah pekerja sektor formal dan informal yang diputus hubungan kerjanya dikarenakan dampak *Covid-19* sebanyak 1.722.958 orang, serta sekitar 1,2 (satu koma dua) juta pekerja yang masih dalam proses verifikasi dan validasi. Sehingga kurang lebih sekitar 3 (tiga) juta pekerja yang dirumahkan selama masa pandemi

⁴ Agus Wibowo, "Presiden Tetapkan COVID-19 Sebagai Bencana Nasional", www.bnpb.go.id, 13 April 2020, h. 1, dikunjungi pada tanggal 14 Juni 2020.

⁵ Trio Hamdani, 'Krisis Ekonomi Akibat Corona Lebih Parah Dari 1998, Kok Bisa?', *detikFinance* (online), 8 Mei 2020, h. 1-2 <<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5007219/krisis-ekonomi-akibat-corona-lebih-parah-dari-1998-kok-bisa/1>>

Covid-19.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa dampak adanya pandemi terhadap sektor ekonomi di Indonesia cukup besar, sehingga tidak sedikit pula perusahaan pemberi kerja yang menutup perusahaannya.

Kemudian mengenai pemberian THR Keagamaan pada masa pandemi *Covid-19* di Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 6 Mei 2020 mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 Di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Surat edaran ini berisikan beberapa diktum yang memberikan kemudahan dan keringanan bagi pengusaha atau pemberi kerja dalam memberikan THR Keagamaan bagi pekerja/buruh. Hal ini menyulut protes dari pihak pekerja/buruh yang merasa haknya telah dirugikan meskipun tetap bekerja pada masa pandemi *Covid-19*. Sebagaimana dikatakan oleh Said Iqbal, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), opsi pembayaran THR Keagamaan yang ditawarkan oleh Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan berupa perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terkait besaran tunjangan, cara pembayaran, serta metode berupa angsuran/cicilan telah merugikan pekerja/buruh baik yang telah memiliki masa kerja penuh, pekerja/buruh yang diliburkan sementara, pekerja/buruh yang bekerja dari rumah (*work from home*), maupun pekerja/buruh yang di PHK dalam rentang waktu 30 (tiga puluh hari) sebelum Hari Raya Idul Fitri. Lebih lanjut, KSPI menyatakan penolakan terhadap penerbitan

⁶ Faidah Umu Soufroh, 'Data Kemnaker: Pekerja Terdampak COVID-19 Capai Sekitar 3 Juta Orang', *detikFinance* (online), 10 Mei 2020, h. 1 <<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5009421/data-kemnaker-pekerja-terdampak-covid-19-capai-sekitar-3-juta-orang>>

surat edaran tersebut serta menuntut pembayaran THR Keagamaan sebesar 100% (seratus persen) sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan, PP Pengupahan, serta Permenaker 6/2016.⁷

Penerbitan surat edaran ini memberikan kesan sebagai ‘penyimpangan’ keberlakuan Permenaker 6/2016 dan berlaku secara khusus pada masa pandemi *Covid-19*. Namun apabila melihat hierarki peraturan perundang-undangan, surat edaran menteri tidak memiliki kedudukan atau tidak disebutkan dalam hierarki peraturan perundang-undangan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 (UU Peraturan Perundang-Undangan). Menurut Maria Farida Indrati, umumnya peraturan perundang-undangan memiliki bagian-bagian pembentuk seperti Penamaan, Pembukaan, Batang Tubuh, dan Penutup.⁸ Sedangkan dalam surat edaran, dalam hal ini adalah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HI.00.01/V/2020, bagian-bagian tersebut tidak utuh dijumpai sehingga secara formil surat edaran tidak dapat dinyatakan sebagai peraturan perundang-undangan. Sehingga dalam hal ini terdapat permasalahan hukum dimana pengaturan surat edaran menteri ‘melangkahi’ atau ‘menyimpangi’ dari peraturan di atasnya.

⁷ Despian Nurhidayat, ‘Pengusaha Diizinkan Tidak Bayar THR, Serikat Buruh Protes Keras’, *Media Indonesia* (online), 7 Mei 2020, h. 1, dikunjungi pada 17 Juni 2020. <<https://mediaindonesia.com/read/detail/311022-pengusaha-diizinkan-tidak-bayar-thr-serikat-buruh-protes-keras>>

⁸ Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan Dasar-Dasar dan Pembentukannya*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta, 1998. h. 157.

Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai **“PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA (THR) KEAGAMAAN TAHUN 2020 PADA MASA PANDEMI MELALUI SURAT EDARAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR M/6/HL.00.01/V/2020 DITINJAU DARI PERMENAKER NO. 6 TAHUN 2016”** melalui penelitian tertulis berupa skripsi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah dalam pembahasan skripsi ini yaitu:

1. Kedudukan Hukum Surat Edaran Menteri Dalam Hierarki Peraturan Perundang-Undangan.
2. Upaya Hukum Pekerja/Buruh yang Dirugikan Haknya Dalam Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan perumusan masalah diatas, penulisan skripsi ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa kedudukan hukum surat edaran menteri dalam hierarki peraturan perundang-undangan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh bagi pekerja/buruh yang dirugikan haknya oleh pengusaha berkaitan dengan penyerahan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya skripsi ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang pemerintahan dan ketenagakerjaan berkaitan dengan pengaturan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan hierarki perundang-undangan dan upaya hukum bagi pekerja/buruh yang dirugikan haknya melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020.
- b. Hasil skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur, tambahan referensi maupun masukan bagi penelitian hukum selanjutnya yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademisi diharapkan skripsi ini dapat menjadi referensi maupun rujukan informasi mengenai bagaimana pengaturan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan hierarki perundang-undangan dan upaya hukum bagi pekerja/buruh yang dirugikan haknya melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020.
- b. Memberikan suatu gambaran dan informasi tentang penelitian yang sejenis dan pengetahuan bagi khalayak luas serta pemahaman bagi masyarakat berkenaan dengan upaya hukum bagi pekerja/buruh yang dirugikan haknya melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020.

- c. Bagi pemerintah, khususnya Lembaga Kementerian Negara Republik Indonesia, diharapkan skripsi ini mampu menjadi acuan dan memberi masukan berupa informasi mengenai pengaturan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan hierarki perundang-undangan.

1.5 Metode Penelitian

Menurut Peter Mahmud Marzuki, “Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi”.⁹ Metode penelitian hukum merupakan cara kerja ilmiah yang salah satunya ditandai dengan penggunaan metode. Secara harfiah, metode diartikan sebagai suatu jalan yang harus ditempuh menjadi menyelidikan atau penelitian berlangsung menurut suatu rencana tertentu.¹⁰ Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian.¹¹

Untuk mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, maka metode yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah:

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2011. h. 35. (selanjutnya disingkat Peter Mahmud Marzuki I)

¹⁰ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Publishing, Malang, 2006. h. 26.

¹¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004. h. 57.

1.5.1 Tipe Penelitian Hukum

Penulisan skripsi ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif atau doktrinal yang bersifat preskriptif. Menurut Terry Hutchinson sebagaimana dikutip Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan bahwa penelitian hukum doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi perkembangan masa depan.¹²

Penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal yang dapat disebut juga sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan dengan melakukan studi yang ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis atau bahan-bahan hukum lainnya.¹³ Pada intinya penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan kedudukan hukum surat edaran menteri dalam hierarki peraturan perundang-undangan dan pemberian tunjangan hari raya keagamaan oleh pemberi kerja/pengusaha kepada pekerja/buruh terutama pada masa pandemi *covid-19* berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat preskriptif. Menurut Peter Mahmud Marzuki,

¹² Peter Mahmud Marzuki I, *Op.Cit.*, h. 32.

¹³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, cetakan ke-8, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009. h. 14.

“Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum. Sebagai ilmu terapan, ilmu hukum menetapkan standar prosedur, ketentuan-ketentuan, rambu-rambu dalam melaksanakan aktivitas hukum”.¹⁴

Penelitian yang bersifat preskriptif ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi terhadap isu hukum yang dihadapi.

1.5.2 Pendekatan (*approach*)

Adapun pendekatan dalam penelitian hukum yang dapat digunakan menurut Peter Mahmud Marzuki, yaitu:¹⁵

1. Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*);
2. Pendekatan kasus (*case approach*);
3. Pendekatan historis (*historical approach*);
4. Pendekatan komparatif (*comparative approach*); dan
5. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan yang akan digunakan dan relevan dengan permasalahan hukum yang dihadapi dalam penelitian skripsi ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan kedudukan hukum surat edaran menteri dalam hierarki perundang-undangan dan kekuatan mengikatnya

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki I, *Op.Cit.*, h. 22.

¹⁵ *Ibid.*, h. 133.

serta ketentuan pemberian tunjangan hari raya keagamaan kepada para pekerja/buruh dalam masa pandemi *covid-19*.

Pendekatan konseptual adalah pendekatan dengan melakukan perumusan dan membangun konsep. Dalam membangun konsep peneliti harus merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip hukum dapat ditemukan dan ditelaah dari pandangan-pandangan sarjana maupun doktrin-doktrin hukum.¹⁶

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian hukum yang berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹⁷

Bahan hukum dalam penelitian ini adalah:

1. Bahan hukum primer

Yaitu bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya memiliki otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹⁸ Bahan hukum primer penulisan skripsi ini terdiri dari seluruh peraturan perundang-undangan maupun regulasi yang berkaitan dengan hierarki peraturan perundang-undangan serta kedudukan surat edaran menteri dan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti tunjangan hari raya keagamaan, perjanjian kerja, maupun hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dan pemberi kerja.

2. Bahan hukum sekunder

¹⁶*Ibid.*, h. 177-178

¹⁷*Ibid.*, 181

¹⁸*Ibid.*

Berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹⁹ Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah seluruh bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan kedudukan hukum surat edaran menteri dalam hierarki perundang-undangan dan upaya hukum bagi pekerja/buruh yang dirugikan haknya melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020.

1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan hukum skripsi ini berupa studi dokumen atau studi kepustakaan. Dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum primer dan sekunder, baik cetak maupun elektronik. Teknik ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengumpulkan, mengkaji dan mempelajari peraturan perundang-undangan, dokumen, arsip, buku-buku hukum dan hasil penelitian lainnya baik cetak maupun elektronik yang berkaitan dengan kedudukan hukum surat edaran menteri dalam hierarki perundang-undangan dan upaya hukum bagi pekerja/buruh yang dirugikan haknya melalui keberlakuan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020.

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Dalam melaksanakan penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif yaitu dengan menjabarkan dan mengkaji peraturan perundang-undangan maupun regulasi yang berkaitan dengan isu hukum penelitian, lalu dilakukan telaah terhadap *dictum* atau bunyi yang terdapat dalam peraturan-peraturan tersebut, dan diakhiri

¹⁹ *Ibid.*

dengan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian. Sebagai ilmu preskriptif, dilakukan pula penafsiran atau interpretasi dalam melakukan penelitian. Dalam hal ini dilakukan penafsiran gramatikal dan penafsiran sistimatis. Penafsiran gramatikal yaitu dengan melakukan penafsiran dari ketentuan perundang-undangan maupun teori-teori hukum menurut bunyinya atau *dictum* bahasa yang terdapat di dalamnya yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Penafsiran sistimatis dilakukan dengan menafsirkan Undang-Undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan berkaitan dengan hierarkisitas peraturan perundang-undangan dan kedudukan dari masing-masing hierarkinya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan penelitian tidak hanya sekadar sebuah aturan penyusunan draf. Melainkan lebih kepada penyusunan sistematis, logis dan konsisten. Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 4 bab yang disusun secara sistematis agar mudah untuk dipahami. 4 bab yang dimaksud adalah sebagai berikut:

BAB I berupa Bab Pendahuluan, yang berisikan 6 (enam) sub bab, yaitu latar belakang; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; metode penelitian; dan sistematika penulisan. Latar belakang berupa penjelasan tentang permasalahan mengenai Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2020 Pada Masa Pandemi Melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 Ditinjau Dari Permenaker No. 6 Tahun 2016. Sub bab rumusan masalah berupa pertanyaan/isu hukum terhadap apa yang ingin diteliti dan dipecahkan. Sub bab tujuan dan sub bab manfaat penelitian berupa apa yang

diharapkan untuk dicapai atas penulisan penelitian. Serta metode penelitian yang digunakan dalam memecahkan permasalahan hukum yang dihadapi.

BAB II berupa bab pembahasan atas rumusan masalah pertama, yaitu mengenai Kedudukan Hukum Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 Dalam Hierarki Peraturan Perundang-Undangan. Dalam bab ini akan berisikan beberapa sub bab guna memperkuat argumentasi dalam menjawab rumusan masalah.

BAB III berupa bab pembahasan atas rumusan masalah kedua, yaitu mengenai Upaya Hukum Pekerja/Buruh yang Dirugikan Dalam Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Oleh Pengusaha yang Mendasarkan Pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020. Terdapat beberapa sub bab pula guna memperkuat argumentasi dan memperjelas pembahasan.

BAB IV berupa bab penutup, yang didalamnya terdapat 2 sub bab, yaitu sub bab kesimpulan dan sub bab saran. Kesimpulan berisikan ringkasan jawaban atas permasalahan hukum yang dihadapi dan telah dibahas pada bab sebelumnya. Sehingga kemudian dari kesimpulan tersebut dapat diberikan saran/rekomendasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian skripsi ini.