

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “*Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf I Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2004, telah menetapkan kewenangan di bidang ketenagakerjaan kepada pemerintah, provinsi, dan kabupaten/kota, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, sampai pengendalian. Di era baru, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8 yang merupakan bab tersendiri (Bab VI: Penempatan tenaga Kerja/PTK) yang menggariskan bahwa PTK merupakan pedoman bahwa penyusunan strategi, kebijakan, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.¹

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.1.

Indonesia merupakan Negara yang mempunyai jumlah penduduk banyak, begitu pula dengan Sumber Daya Manusia yang melimpah. Pembangunan dan pertumbuhan ekonomi sangat melesat ditandai dengan munculnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi pekerja, terciptanya lapangan kerja akibat pertumbuhan ekonomi membutuhkan keterampilan bagi tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun oleh masyarakat.

Dalam bidang ketenagakerjaan, Indonesia menggunakan sistem tripartit, yakni:

1. Pemerintah;
2. Pengusaha; dan
3. Buruh

Untuk mencapai iklim ketenagakerjaan yang menyejahterakan rakyat, maka ketiga pihak ini harus berkoordinasi dengan baik. Hak dan kewajiban ketiga pihak tersebut harus terpenuhi.

Bahwa Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja sama-sama bertanggung jawab atas kelancaran usaha Pengusaha serta kepastian akan kehidupan Pekerja dan keluarganya dengan berpedoman kepada peraturan perundangan-undangan yang berlaku, karena itu Pengusaha dan Pekerja bertanggung jawab atas terlaksananya segala kewajiban yang telah disetujui dalam Perjanjian Kerja Bersama ini atau hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dari seluruh kewajiban-kewajiban

dan hak-hak di dalam Perjanjian Kerja Bersama atau hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaannya.

Adapun aspek-aspek yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian kerja, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.²

Kehendak para pihak yang diwujudkan dalam kesepakatan adalah merupakan dasar mengikatnya suatu perjanjian dalam hukum kontrak. Kehendak itu dapat dinyatakan dengan berbagai cara baik lisan maupun tertulis dan mengikat bagi para pihak dengan segala akibat hukumnya.³

Mengenai syarat kata sepakat dan kecakapan tertentu dinamakan sebagai syarat-syarat objektif, karena kedua syarat tertentu mengenai subjeknya atau orang-orangnya yang mengadakan kontrak (perjanjian). Sedangkan syarat mengenai suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal, dinamakan sebagai syarat-syarat objektif, karena kedua syarat tersebut isinya mengenai objek perjanjian dari perbuatan hukum yang dilakukan.

² Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ Suharkono, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2004, hlm. 3.

Dalam kontrak juga dipenuhi syarat bahwa mereka yang mengadakan haruslah cakap menurut hukum. Yang dimaksud dengan cakap menurut hukum pada dasarnya adalah setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya.⁴

Didalam hukum kontrak dikenal lima asas penting, yaitu asas kebebasan berkontrak, asas konsesualisme, *asas pacta sunt servanda* (asas kepastian hukum), asas i'tikad baik dan asas kepribadian.⁵

Pengusaha dan Pekerja menyadari pentingnya untuk merumuskan secara jelas hubungan antara Pengusaha dan Pekerja yang sekaligus merupakan pegangan dan pedoman demi terciptanya hubungan kerjasama yang serasi, selaras dan seimbang, baik hak, kewajiban maupun tanggung jawab masing-masing pihak dalam pelaksanaan dan pencapaian kesejahteraan dan kemakmuran Bangsa Indonesia.

Hak pekerja atau buruh yaitu hak-hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja atau buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hal tersebut terlepas atau terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja atau buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.

Hak-hak pekerja atau buruh tersebut dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

⁴ Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Rieneka Cipta, Jakarta, 2003, Hlm. 48.

⁵ Salim, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hlm. 36

1. Para pekerja atau buruh sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak-haknya tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun.
2. Para pekerja atau buruh selaku pemegang hak tersebut dapat melakukan tuntutan melalui prosedur hukum *adressant*. Dengan kata lain, bila ada pihak yang mengganggu, menghambat atau tidak melaksanakan hak tersebut, pekerja atau buruh dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasi hak tersebut.

Hak dan kewajiban pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Hak pekerja atau buruh

Menurut Pasal (86) menyebutkan bahwa, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Kewajiban pekerja atau buruh
 - a. Melakukan pekerjaan;
 - b. Menaati tata tertib perusahaan;
 - c. Bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik.

Adapun hak dan kewajiban pengusaha yang harus dipenuhi yaitu antara lain:

1. Hak Pengusaha

- a. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja;

- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi;
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja;
- d. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

2. Kewajiban Pengusaha

- a. Memberikan izin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya;
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi;
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja;
- d. Bagi perusahaan yang mempekerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan;
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat atau libur pada hari libur resmi.

Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai seperti halnya mengenai kesejahteraan mengenai upah, padahal upah merupakan hak pekerja atau buruh yang harus diterima. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-undang No, 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah yaitu hak pekerja atau buruh yang

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

Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum.

Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh angka Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah).

Sesuai dengan Pancasila, yaitu kesejahteraan bagi rakyat Indonesia, pekerja atau buruh merupakan salah satu elemen rakyat yang tidak bisa dipisahkan. Permasalahan pekerja atau buruh semakin kompleks ketika

penghasilan yang mereka terima tidak sebanding dengan kebutuhan sehari-hari. Maka dari itu, tidak heran para buruh harus berjuang keras untuk meminta kenaikan upah mereka untuk mendapatkan kenaikan UMR 2012.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat resmi menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) di Jawa Barat. Penetapan itu langsung dilakukan oleh Gubernur Jawa Barat Ahmad Heryawan. Besaran upah telah ditetapkan dalam SK Gubernur Jabar Nomor 561/Kep.1405-Bansos/2012 yang ditandatangani pada 21 November 2012, bahwa 26 Kabupaten/Kota menyepakati UMK yang ditetapkan pada 1 Januari 2013 termasuk kabupaten Bandung yaitu sebesar Rp. 1.388.333,00.⁶

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur untuk wilayah perovinsi, dan oleh bupati/walikota dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau bupati/walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undnagan yang berlaku.

Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁶ Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/kep.1405-Bangsos/2012 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2013.

Dengan adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah di semua perusahaan dan wilayah/kota.

Hal ini dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan di setiap sektor wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup minimum seorang pekerja/buruh sangat tergantung pada situasi dan kondisi wilayah/daerah dimana perusahaan tempat bekerja itu berada.

Belum ada keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan pekerja/buruh yang bersangkutan. Apabila mengingat strategi kebutuhan pokok terhadap pekerja/buruh yang berada pada sektor informal di daerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan di bawah taraf hidup tertentu.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pekerjaannya bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi

pekerja/buruh. Akan tetapi, ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu peraturan pemerintah tentang perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sebagaimana Peraturan Pelaksanaan Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, telah diatur mengenai perlindungan upah secara nasional. Peraturan Pemerintah ini dinyatakan masih berlaku kendati Undang-undang tersebut sudah dicabut oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 selama belum diganti berdasarkan undang-undang ini agar terjadi kekosongan hukum.

Kebijakan perlindungan upah ini mengatur secara umum yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh dan keluarganya sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Pengaturan perlindungan upah diserahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, tidak dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

Hak untuk menerima upah bagi pekerja/buruh timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah, juga dianut *asas no work no pay*. Ketentuan ini berlaku untuk semua golongan pekerja/buruh. Kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak melakukan pekerjaan disebabkan oleh sakit, melangsungkan/melaksanakan pernikahan, dll.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 telah diatur secara lengkap mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan dalam rangka kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh serta mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak (pekerja/buruh dan pengusaha).⁷

Sebagaimana dijelaskan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Waja Matahari Putra yang menyatakan bahwa calon karyawan bersedia menerima upah secara harian sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten yang berlaku sebesar Rp.1338.333/bulan, akan tetapi didalam pelaksanaannya tidak semua pekerja/buruh menerima Upah Minimum Regional sebagai mana yang telah ditetapkan dalam ketentuan SK Gubernur Jabar Nomor 561/Kep. 1405-bansos/2012. Terbukti masih ada 23 pekerja/buruh yang belum mendapatkan hak seutuhnya dengan alasan karena input yang dihasilkan tidak sesuai dengan output yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat kesenjangan antara Psasal 88 (1) UU No. 13 Tahun 2003 dengan PT Waja Matahari Putra. Undang-undang menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Akan tetapi kenyataan di

⁷ Ibid

PT tersebut mengenai pemberian upah tidak sepenuhnya diberikan kepada pekerja/buruh atau tidak mencapai upah minimum regional yang telah ditetapkan. Dengan alasan PT tersebut tidak mampu memberikan upah minimum regional kepada semua pekerja, karena input yang dihasilkan tidak sesuai dengan output yang ada.

Akan tetapi setiap pekerja/buruh belum memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya belum memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dengan demikian hal ini dapat dijadikan landasan penelitian, mengapa perusahaan tersebut bisa melakukan kesenjangan peraturan yang ada dalam undang-undang. Oleh karena itu, penulis mengangkat masalah ini untuk melakukan lebih lanjut dan di beri judul **“PEMBERIAN UPAH MINIMUM REGIONAL DI PT. WAJA MATAHARI PUTRA HUBUNGANNYA DENGAN PASAL 88 AYAT (1) UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Setelah mengidentifikasi berbagai masalah tersebut, maka penulis merumuskannya dengan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian upah minimum regional di PT Waja Matahari Putra?

2. Apa kendala yang dihadapi pengusaha dalam melakukan pemenuhan upah minimum regional?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan pengusaha dalam mengatasi kendala pelaksanaan upah minimum regional?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini tidak semata-mata dilakukan, kecuali diharapkan adanya sebuah tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah minimum regional di PT Waja Matahari Putra.
2. Untuk mengetahui kendala pengusaha dalam melakukan pemenuhan upah minimum regional.
3. Untuk mengetahui Upaya hukum yang dilakukan oleh tenaga kerja terhadap pengusaha yang tidak melakukan upah minimum regional.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap banyak manfaat yang dapat diperoleh. Berbagai manfaat itu antara lain baik dari segi teoritis maupun praktis yang dapat teraktualisasikan sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan;
2. Secara praktis, merupakan masukan bagi para tenaga kerja bahwa para pekerja sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak-haknya tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun. Apabila ada pihak-pihak yang

mengganggu, menghambat atau tidak melaksanakan hak tersebut, pekerja dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasikan hak tersebut.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Artinya bahwa pembangunan menjadi jembatan antara gagasan negara hukum dengan tujuan bernegara sebagaimana yang dikehendaki Indonesia dalam Alinea Keempat Undang-undang dasar 1945, yakni kesejahteraan.

Ide mengenai pembangunan itu sendiri menghendaki pemerataan, baik dilaksanakan di pusat maupun di daerah. Sementara itu perencanaan pembangunan itu sendiri harus tersusun dalam suatu aturan main yang jelas yang dituangkan dalam berbagai kebijakan. Tidak ada kebijakan, termasuk di daerah, yang bermanfaat bagi kepentingan publik kecuali dalam perencanaannya melibatkan partisipasi masyarakat dan terdapat pengawasan terhadapnya.⁸

Banyak faktor yang menyebabkan masalah kebijakan penetapan upah layak belum dapat dilaksanakan sesuai perundang-undangan, antara lain kondisi sosial politik yang kurang mendukung iklim investasi, pemerintah lebih mengamankan pengusaha daripada kebutuhan riil dan kesejahteraan buruh.

Syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

⁸ Bagir manan, *Negara Hukum yang Berkeadilan*, PT. Rosda, Bandung, 2011, Hlm. 445.

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Dalam mengetengahkan ke empat syarat yang diperlukan di dalam perjanjian atau persetujuan tersebut agar lebih jelas tepat maksud dan tujuannya.

Pada Pasal 1338 ayat (1) BW, menetapkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah “berlaku sebagai undang-undang” untuk mereka yang mengikatkan dirinya. Artinya suatu perjanjian yang dibuat secara sah tidak bertentangan dengan undang-undang, maka mengikat kedua belah pihak. Perjanjian ini pada umumnya tidak bisa ditarik kembali, kecuali sepakat kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Dalam Pasal ini pula ditetapkan bahwa semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, maksudnya yaitu bahwa cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatuhan dan keadilan.⁹

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pekerjaannya bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup pejerja/buruh beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan rekreasi dan jaminan hari tua.

⁹ Ibid

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, juga dianut *asas no work no pay*, yakni upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini berlaku untuk semua golongan pekerja/buruh. Kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak melakukan pekerjaan disebabkan oleh sakit, melangsungkan/melaksanakan pernikahan, mengkhitan anaknya, melahirkan atau gugur kandungannya, menjalankan tugas perusahaan dan lain sebagainya.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat resmi menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) di Jawa Barat. Penetapan itu langsung dilakukan oleh Gubernur Jawa Barat Ahmad Heryawan. Besaran upah telah ditetapkan dalam SK Gubernur Jabar Nomor 561/Kep.1405-Bansos/2012 yang ditandatangani pada 21 November 2012, bahwa 26 kabupaten/kota menyepakati UMK yang telah ditetapkan pada 1 Januari 2012 termasuk Kabupaten Bandung yaitu sebesar Rp.1.338.333.

F. Langkah-Langkah Penelitian

1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bersifat pemaparan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskriptif) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku ditempat tertentu pada saat tertentu, atau peristiwa hukum yang terjadi di dalam masyarakat.¹⁰

Maka dalam penelitian deskriptif analitis ini peneliti menggambarkan peraturan yang berlaku yang kemudian dikaitkan dengan teori-teori hukum positif

¹⁰ Serjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 50.

yang menyangkut Upah Minimum Regional di PT Waja Matahari Putra berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah Yuridis Empiris. Penelitian hukum yuridis yaitu menjelaskan dan memahami mana dan legalitas peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum empiris istilah lain yang digunakan adalah penelitian hukum sosilogis dan dapat pula disebut penelitian lapangan, penelitian hukum sosiologis ini bertitik tolak dari data primer.¹¹

Dengan pendekatan yuridis empiris, peneliti menjelaskan dan memahami peraturan-peraturan mengenai Upah Minimum Regional berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian dihubungkan dengan hasil penelitian lapangan di PT Waja Matahari Putra.

3. Jenis Data

Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang hasilnya berupa data deskriptif melalui fakta-fakta dari kondisi alami sebagai sumber langsung dengan instrumen dari peneliti sendiri. Penggunaan pendekatan kualitatif dapat menghasilkan data deskriptif tentang upah minimum regional di PT Waja Matahari Putra.

4. Sumber Data

Sumber data merupakan tahapan dalam proses penelitian yang penting, karena hanya dengan mendapatkan data yang tepat maka proses penelitian akan

¹¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hlm. 15.

berlangsung sampai peneliti mendapatkan jawaban dari perumusan masalah yang sudah ditetapkan. Data yang peneliti cari harus sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data penelitian terdiri atas sumber data sekunder dan primer.

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat¹². Dan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara. Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu¹³.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka¹⁴.
 - 1) Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari: Norma (Dasar) atau kaidah dasar, yaitu Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Peraturan Dasar; Peraturan Perundang-Undangan; Bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, seperti hukum adat;Yurisprudensi; Traktat; dan Bahan hukum dari zaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku seperti Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (yang merupakan terjemahan yang secara yuridis formal bersifat tidak resmi dari *Wetboek van Strafrecht*).¹⁵
 - 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberika penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang,

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Op. Cit, hlm. 12.

¹³ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rieneka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 95.

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Op. Cit, hlm. 12.

¹⁵ Ibid

hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.¹⁶

- 3) Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan seterusnya.¹⁷

Dalam penelitian ini bahan hukum tersier ialah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data difokuskan pada permasalahan yang ada agar tidak terjadi penyimpangan dalam pembahasan. Data yang diperlukan diperoleh melalui:

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Data kepastakaan yang diperoleh melalui penelitian kepastakaan yang bersumber dari Peraturan Perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.¹⁸

- b. Wawancara

Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu.

6. Analisis Data

Berdasarkan sifat penelitian yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analitis, analisis data yang digunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan

¹⁶ *ibid*

¹⁷ *ibid*

¹⁸ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 107.

struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi obek kajian.¹⁹

Data primer dan data sekunder diolah dan dianalisis dengan cara menyusun data secara sistematis dan diklasifikasikan yang kemudian dihubungkan antara satu dengan yang lainnya.

7. Lokasi Penelitian

Beberapa lokasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung Cq. Pengadilan Hubungan Industri, yang beralamat di Jl. LL. RE Martadinata No. 74-80 Bandung;
- b. PT Waja Matahari Putra yang beralamat, di Jalan. Majalaya-Rancaekek Kabupaten Bandung;
- c. Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Barat, yang beralamat di Jalan Kawaluyaan Indah II No. 4, Bandung.

¹⁹ Ibid

