Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/ buruh sebagai imbalan atas jasa dan/ atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/ buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan Upah Minimum oleh Pemerintah. Dari hal tersebut, maka perlu dikaji mengenai pelaksanaan Upah Minimum dalam mensejahterakan pekerja/buruh, dampak terhadap perusahaan kecil dengan adanya Upah Minimum, dan tindakan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja jika ada perusahaan yang tidak membayar pekerjanya sesuai dengan Upah Minimum.

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan secara menyeluruh permasalahan berdasarkan data yang diperoleh. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif, yaitu mengkaji penerapaan kaidah atau norma dalam hukum positif. Tahap penelitian, meliputi penelitian kepustakaan dengan jalan meneliti dan menginventarisasi data sekunder berupa bahan-bahan hukum yang terdiri dari tiga jenis yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, penelitian lapangan yaitu penelitian langsung terhadap objek penelitian. Teknik pengumpulan data, meliputi studi dokumen yaitu suatu alat pengumpul data yang digunakan melalui data tertulis, dan wawancara yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada para pihak yang terlibat dalam permasalahan yang diteliti. Alat pengumpul data dalam penelitian kepustakaan berupa suatu pembahasan buku-buku referensi atau peraturan perundang-undangan dan alat pengumpul data dalam penelitian lapangan berupa daftar pertanyaan dan tape recorder. Analisis data menggunakan metode yuridis-kualitatif, yaitu dengan menganalisis dan mengkualifikasi data sekunder dan primer tanpa rumus statistik.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa Upah Minimum yang ditetapkan pemerintah belum mampu menjamin kesejahteraan pekerja/buruh khususnya di PT. Iwamatex dan Perusahaan Kerupuk Walet. Dampak terhadap perkembangan perusahaan kecil dengan adanya penetapan Upah Minimum berpengaruh kepada tingkat produktivitas perusahaan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung tidak mampu berbuat banyak terhadap permasalahan pengupahan diantara Pengusaha dengan pekeja/buruh karena keduanya sama-sama mempunyai kepentingan.

Remuneration is the most vulnerable aspect in industrial relations. On one side,it is the right the workers in exchange for services and / or energy supplied, on the other hand, employers seeing it as expenses. In order to provide protection to workers on the amount of earned income, the minimum wage set by the Government. From this, it is necessary to study on the implementation of the Minimum Wages in the welfare of workers / laborers, the impact on small enterprises with the minimum wage, and the action taken Department of manpower if there are companies that do not pay workers according to the minimum wage.

This research is descriptive-analytical, that illustrates the overall problem based on the data obtained. The method used in this study is juridical- normative, the implementation of reviewing rules or norms in the positive law. Research phase, covering research and literature by examining the inventory of secondary data in the form of legal materials which consist of three types ofprimary legal materials, secondary law, and tertiary legal materials, field research is the research directly to the object of research. Data collection techniques, including studies document that a data collection tool used through the written data, and interviews conducted by asking directly to the parties involved in the problems studied. Data collection tool in the study of literature in the form of a discussion of reference books or legislation and means of collecting data in the field of research in the form of a list of questions and a tape recorder. Juridical analysis of data using qualitative methods, by analyzing and qualifying secondary andprimary data without statistical formulas.

Based on the results of the research, that the minimum wage set by the government is not able to guarantee the welfare of the workers / laborers, especially in PT. Iwamatex and Crackers Company Swallow. Impact on the development of small companies with the stipulation of minimum wage affects the productivity of the company. Department of Manpower Bandung regency unable to do much against the problems of remuneration among Employers with wokers laborers because they both have an interest.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelasaikan skripsi dengan judul “Penetapan Upah Minimum Dihubungkan Dengan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Pasundan.

Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada Ayah dan Bunda tercinta atas segala bantuan, semangat dan doa yang diberikan kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk Ayah dan Bunda.

Mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, sehingga dalam pembuatan skripsi ini tidak sedikit bantuan, petunjuk, saran-saran maupun arahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, bantuan, arahan, dorongan, saran, serta nasehat kepada ibu Hj. Wiwi Yuhaeni,S.H.,M.H. selaku pembimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sudah sepatutnya pula pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Dedy Hernawan., S.H, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
2. Bapak Dr. Anthon Freddy Susanto, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Univerusitas Pasundan Bandung.
3. Ibu Hj. N. Ike Kusmiati, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
4. Bapak H. Dudi Warsudin, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak Yudistiro, S.H., M.H., selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
6. Bapak Irwan S. Indrapradja, S.H,. M.H selaku Wali Dosen Penulis.
7. Ibu Hj. Sofi Sofiyah, S.H., M.H selaku Penguji Materi.
8. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
9. Seluruh staff karyawan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.

Selanjutnya tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kakak-kakak: Ronnie Gusdiani D, ST, Puzy Prawira, ST, dan Lissa Lusiani D,
2. Keponakan-keponakan: Inka Pamela Permatasari, Romeo Pasharella, Zaskia Syfa Azzahra, Yodha Naraya Leander dan Keisha Shakeela Azzalea.
3. Untuk Mama Mala Hayati dan Ade Nurhanjani.
4. Untuk sahabat - sahabat, Adang, Kerung, Yurizka, Meysha, Pehay dan Putera.
5. Untuk Rena, Indri dan Choerunnisa.
6. Last but not least, a very special thanks to Frima Firdaus. Makasih buat support dan semua bantuannya.

Penulis hanya dapat mendoakan mereka yang telah membantu dalam segala hal yang berkaitan dengan pembuatan skripsi ini semoga diberikan balasan dan rahmat dari Allah SWT. Selain itu saran, kritik dan perbaikan senantiasa sangat diharapkan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Bandung, September 2015

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

[KATA PENGANTAR iii](#bookmark1)

[DAFTAR ISI vi](#bookmark2)

BAB I PENDAHULUAN

1. [Latar Belakang Penelitian 1](#bookmark5)
2. [Identifikasi Masalah 7](#bookmark7)
3. [Tujuan Penelitian 8](#bookmark8)
4. [Kegunaan Penelitian 8](#bookmark9)
5. [Kerangka Pemikiran 9](#bookmark10)
6. [Metode Penelitian 22](#bookmark11)
7. Spesifikasi Penelitian 22
8. Metode Pendekatan 22
9. Tahap Penelitian 24
10. Teknik Pengumpulan Data 27
11. Alat Pengumpulan Data 27
12. Analisis Data 28
13. Lokasi Penelitian 28

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN MENGENAI HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PENGUPAHAN

1. Tinjauan Kepustakaan Mengenai Hukum Ketenagakerjaan 30
2. [Pengertian Hukum Ketenagakerj aan 30](#bookmark15)
3. [Tujuan Hukum Ketenagakerjaan 33](#bookmark16)
4. [Asas Hukum Ketenagakerjaan 35](#bookmark17)
5. [Perjanjian Kerj a 39](#bookmark18)
6. [Peraturan Perusahaan 43](#bookmark19)
7. [Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 45](#bookmark20)
8. [Tinjauan Kepustakaan Mengenai Pengupahan 47](#bookmark14)
9. [Pengertian Upah 47](#bookmark22)
10. [Teori-teori Upah 49](#bookmark23)
11. [Komponen Upah 51](#bookmark24)
12. [Prinsip Pengupahan 52](#bookmark25)
13. [Sistem Upah 53](#bookmark26)
14. [Upah Minimum 58](#bookmark27)
15. [Prosedur Penetapan Upah Minimum 66](#bookmark28)
16. [Ketentuan dan Penetapan Upah Minimum 67](#bookmark29)
17. Prinsip - prinsip Dalam Kebijakan Upah Minimum Di

Indonesia 69

1. Pengaruh Kebutuhan Hidup Layak Terhadap Upah

Minimum 71

BAB III PELAKSANAAN DAN PENGAWASAN PENETAPAN UPAH

MINIMUM DI PERUSAHAAN KECIL

1. [Gambaran Umum PT Iwamatex 80](#bookmark34)
2. [Gambaran Umum Perusahaan Kerupuk Walet 81](#bookmark35)
3. Pelaksanaan Pengupahan Di PT Iwamatex dan Perusahaan

KerupukWalet 81

1. Implementasi Upah Minimum Di Indonesia

BAB IV ANALISIS MENGENAI KETETAPAN UPAH MINIMUM DI

83

PERUSAHAAN KECIL DIHUBUNGKAN DENGAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

1. Pelaksanaan Upah Minimum Untuk Menjamin

Kesejahteraan Pekerja/ Buruh Di Perusahaan Kecil 86

1. Dampak Penetapan Upah Minimum Terhadap Perusahaan

Kecil 93

1. Tindakan Yang Dilakukan Dinas Tenaga Kerja Apabila

Ada Perusahaan Yang Tidak Mampu Membayar Pekerjanya Sesuai Dengan Ketentuan Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 98

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

105

106

1. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain/ perusahaan (swasta) sebagai pekerja/ buruh.

Antara pekerja/ buruh dan pengusaha mempunyai persamaan kepentingan yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, tetapi disisi lain hubungan antar keduanya juga memiliki perbedaan dan bahkan berpotensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang ada perbedaan.

Dengan adanya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah atau hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai- nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun

1945.[[1]](#footnote-2) Maka, antara pekerja/ buruh dengan pengusaha akan menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, baik dari pihak pekerja/ buruh maupun pihak pengusaha. Hak dan kewajiban tersebut telah diatur dalam Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan industrial tersebut perlu diatur dengan tujuan akhir adalah terciptanya produktivitas atau kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas serta kesejahteraan bagi pekerja/ buruh dan pengusaha secara adil. Meningkatnya produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja/ buruh saling berkaitan, tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan bahkan saling mempengaruhi.

Produktivitas perusahaan harus diawali dengan produktivitas kinerja, hal itu hanya mungkin terjadi apabila didukung oleh kondisi pekerja/ buruh yang sejahtera atau ada harapan yang nyata akan adanya peningkatan kesejahteraan diwaktu yang akan datang. Sebaliknya kesejahteraan semua pihak khususnya para pekerja/ buruh hanya dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas tertentu, atau adanya peningkatan produktivitas yang memadai mengarah pada tingkat produktivitas yang diharapkan.

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi pekerja/ buruh sebagai imbalan atas jasa dan/ atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/ buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka ditetapkan Upah Minimum oleh Pemerintah.

Upah merupakan hak pekerja/ buruh yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara produktivitas kerja, kebutuhan pekerja yang dari waktu ke waktu senantiasa meningkat serta kelangsungan perusahaan. Untuk itu, penetapan Upah Minimum dan kenaikan Upah Minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan.

Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/ landai tidak menguntungkan pekerja/ buruh, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja/ buruh tidak akan tercapai. Oleh karena itu kenaikan Upah Minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak. Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimum. Hal ini dikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Diakui maupun tidak, keadaan penawaran tenaga kerja jauh lebih besar dibanding dengan permintaan, maka kekuatan tawar tenaga kerja menjadi lemah. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat upah, khususnya bagi tenaga kerja dengan tingkan pendidikan atau kemampuan rendah karena lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja. Terhadap pekerja/ buruh yang terlalu menuntut macam-macam seperti misalnya menuntut upah yang terlalu tinggi maka tidak segan - segan pengusaha akan menawarkan dua pilihan kepada pekerja/ buruh tersebut untuk memilih tetap bekerja dengan upah yang telah ditetapkan atau dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Ketika pekerja/ buruh dihadapkan pada kondisi tersebut, maka tidak ada pilihan lain dan tidak ada daya tawar lagi kecuali memilih untuk tetap bekerja walaupun dengan upah tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu sangat diperlukan adanya penetapan Upah Minimum sebagai upaya melindungi para pekerja/ buruh sehingga upah yang diterimanya dapat menjamin kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya dan para pekerja/ buruh tidak diperlakukan semena-mena oleh pengusaha yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan dibalik kelemahan - kelemahan yang dimiliki oleh para pekerja/ buruh.

Disisi lain perlu diperhitungkan dampak dari Penetapan Upah Minimum terhadap peningkatan dan pertumbuhan perusahaan. Penetapan Upah Minimum yang hanya melihat dari sudut kepentingan pekerja/ buruh sangat tidak menguntungkan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya dua sisi yang perlu mendapatkan perlindungan secara adil. Pekerja/ buruh sangat membutuhkan upah yang memadai demi pemenuhan kebutuhan hidupnya beserta keluarga, namun demikian perusahaan perlu mendapatkan jaminan dalam peningkatan dan pengembangan usahanya.

Ketika penetapan Upah Minimum mengabaikan kepentingan dan kemampuan perusahaan dan semata - mata hanya memperhatikan kepentingan pekerja/ buruh saja, maka tidak menutup kemungkinan akan banyak perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum yang ditetapkan Pemerintah dan karena diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan ketetapan Upah Minimum maka harus berakhir dengan penutupan perusahaan (lock out).

Oleh karena itu, perlu kebijaksanaan dalam penetapan Upah Minimum sebagai upaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/ buruh namun dengan tetap memperhitungkan kemampuan perusahaan sehingga dalam penetapan Upah Minimum mampu memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/ buruh dan kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan juga terjamin.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan wakil dari para pekerja/buruh di suatu perusahaan. Keberadaan Serikat pekerja/Serikat Buruh ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan diatur juga di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai Undang-Undang tersebut, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan dibentuk sekurang-kurangnya oleh sepuluh orang pekerja/buruh. Dengan demikian dalam satu perusahaan sangat dimungkinkan terdapat lebih dari satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dengan adanya Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari satu dalam satu perusahaan sering menimbulkan permasalahan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh terutama dalam hal keanggotaan. Permasalahan yang timbul tersebut tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada kinerja perusahaan. Hal ini perlu mendapat perhatian baik oleh pemerintah maupun para pengusaha, agar ketentuan dalam hal pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diharapkan mampu menjadi mitra pengusaha tidak berbalik menjadi penghambat dalam pengelolaan perusahaan.

Salah satu fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dimana Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut dibuat secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh selaku wakil pekerja/buruh. Dalam mekanisme perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tentunya akan lebih mudah dan terarah apabila wakil pekerja/buruh dalam satu perusahaan hanya satu. Konflik akan lebih mudah timbul apabila dalam satu perusahaan terdapat Serikat Pekerja/Serikat Buruh lebih dari satu terutama dalam hal menentukan siapa yang berhak untuk berunding.

Perlu juga dilakukan kajian lebih mendalam apakah ketentuan dalam pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah diatur dalam Undang- Undang tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Ketenagakerjaan telah sesuai dengan yang diharapkan.

Ketertarikan penulis mengangkat masalah ini adalah adanya perbedaan kepentingan antara pekerja/ buruh dengan perusahaan, dalam hal ini perusahaan kecil yang perlu diperhatikan dalam penetapan Upah Minimum.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul “Penetapan Upah Minimum Di Perusahaan Kecil Dihubungkan Dengan

Kesejahteraan Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penetapan Upah Minimum mampu menjamin kesejahteraan pekerja/ buruh di perusahaan kecil berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah dampaknya terhadap perusahaan kecil dengan adanya penetapan Upah Minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Tindakan apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja apabila ada perusahaan yang tidak membayar Upah Minimum terhadap pekerja/ buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana penetapan Upah Minimum dapat menjamin kesejahteraan bagi pekerja/ buruh berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana dampak dari penetapan Upah Minimum terhadap perkembangan perusahaan kecil berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis tindakan apa yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja jika ada perusahaan kecil yang tidak membayar Upah Minimum terhadap pekerja/ buruh berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.
4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu hukum : melengkapi bahan bacaan di bidang Ilmu Hukum, khususnya Hukum Ketenagakerjaan dan menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi titik tolak dalam penelitian sejenis di masa mendatang.

1. Secara Praktis
2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama proses perkuliahan.

1. Bagi Pemerintah, Pengusaha dan/ atau Pekerja/ Buruh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan bagi para pekerja/buruh dan pengusaha serta pemerintah kaitannya dengan kebijakan penetapan Upah Minimum sehingga semua pihak yang terlibat mendapatkan manfaat dari penetapan Upah Minimum.

1. Kerangka Pemikiran

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 amandemen ke-4 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut pencerminkan bahwa harus ada jaminan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting didalamnya.

Sebagai pelaksanaan dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maksud dari penghidupan yang layak ini, dimana jumlah pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.[[2]](#footnote-3)

Seperti yang tertuang dan dipaparkan dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-

Undang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah :

“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 dibayar 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”.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap

sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan

produksi. Sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat

dibedakan dua macam yaitu:[[3]](#footnote-4)

1. Upah Nominal

Upah Nominal adalah sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk

uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja.

1. Upah Riil

Upah Riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

Untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari:

1. Upah Minimum;
2. Kesepakatan Upah;
3. Penerapan Struktur & Skala Upah, dan
4. Peninjauan Upah Secara Berkala.

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.[[4]](#footnote-5) Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun termasuk pekerja tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan.[[5]](#footnote-6) Adapun dasar penghitungan Upah Minimum adalah berdasarkan kebutuhan hidup buruh lajang sebagaimana diatur dalam keputusan/peraturan menteri tenaga kerja.[[6]](#footnote-7)

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sector tertentu. Apabila kabupaten/ kota bermaksud akan mengatur besarnya Upah Minimum untuk daerah yang bersangkutan atau disebut UMK, maka UMK yang bersangkutan ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari UMP.

Penetapan ini di maksudkan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima buruh/pekerja tidak jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum, sebagai akibat penawaran tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan tenaga kerja di pasar kerja. Secara umum, kebijakan Upah Minimum adalah untuk[[7]](#footnote-8):

1. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

Di samping penetapan upah melalui mekanisme Upah Minimum, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan (perundingan) upah. Mekanisme kesepakatan upah dimaksudkan untuk mengatur ketentuan upah diatas Upah Minimum berdasarkan perundingan. Kesepakatan upah dapat terjadi antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh dan antara pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat buruh dapat terjadi di tingkat propinsi maupun di tingkat kabupaten/kota madya. Kesepakatan upah tersebut dapat di tetapkan oleh gubernur sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang.[[8]](#footnote-9)

Pengusaha mempunyai misi utama yaitu meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mencari keuntungan sebesar-besarnya agar perusahaan dapat berkembang dan lestari. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan pengusaha terutama yang berkaitan dengan biaya-biaya yang harus dikeluarkan misalnya biaya tenaga kerja. Sementara itu para pekerja/buruh mempunyai kepentingan dan keinginan yang merupakan kebalikan dari apa yang diinginkan oleh pengusaha. Pekerja/buruh menginginkan penghasilan atau upah yang setinggi-tingginya demi memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.

Meskipun demikian, perlu disadari bersama bahwa perusahaan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak ada pekerja/buruh, demikian pula sebaliknya pekerja/buruh tidak akan ada apabila perusahaan tidak ada. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dapat diibaratkan sebagai dua sisi mata uang yang masing-masing sisi berlainan namun tidak dapat dipisahkan antara satu sisi dengan sisi yang lainnya.

Perlu pemahaman dan kebijaksanaan dalam menghadapi perbedaan tersebut sehingga dapat diambil jalan keluar dengan prinsip win-win solution dimana dalam hal penetapan Upah Minimum mampu menjamin kelangsungan hidup dan kelestarian perusahaan namun disisi lain pekerja/buruh dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya dan kesejahteraannya.

Sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa penetapan Upah Minimum dapat dipastikan akan lebih besar atau setidaknya sama dengan Upah Minimum tahun sebelumnya. Kecenderungan ini akan mengakibatkan bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan pemenuhan atas penetapan Upah Minimum.

Untuk itu dalam hal penetapan Upah Minimum selain harus memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh, pemerintah juga harus memperhitungkan kemampuan dan kelangsungan hidup perusahaan khususnya perusahaan kecil. Apabila Upah Minimum yang ditetapkan terlalu rendah maka para pekerja/buruh akan selalu dalam kehidupan yang sengsara dan sulit untuk mencapai kesejahteraan. Demikian pula sebaliknya, dengan penetapan Upah Minimum yang terlalu besar maka perusahaan kecil akan mengalami kesulitan likuiditas apabila tidak diimbangi dengan peningkatan produksi dan produktivitas.

Sesuai dengan Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang disebut dengan:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Menurut Pasal 6 Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) mengatakan ada beberapa kriteria mengenai usaha mikro, kecil dan menengah, sebagai berikut:

1. Usaha Mikro
2. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
3. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).
4. Usaha Kecil
5. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
6. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).
7. Usaha Menengah:
8. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
9. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Penetapan Upah Minimum demi menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dengan tidak memberatkan perusahaan perlu diwujudkan demi kepentingan bersama. Dalam hal ini pemerintah perlu melakukan upaya untuk menekan laju inflasi dan menekan harga-harga kebutuhan pokok sehingga Upah Minimum yang ditetapkan meskipun tidak terlalu besar tetap dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan ketika upah pekerja/buruh akan dinaikkan harga barang barang kebutuhan pokok sudah naik terlebih dahulu.

Tujuan penetapan Upah Minimum ada 2 (dua) yaitu tujuan makro dan tujuan mikro.[[9]](#footnote-10) Tujuan makro ialah berupa :

1. Pemerataan, bahwa kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan antara pekerja/buruh tingkat bawah dan tingkat paling atas.
2. Peningkatan daya beli pekerja/buruh. Kenaikan Upah Minimum secara langsung akan meningkatkan daya beli pekerja/buruh yang akan mendorong ekonomi rakyat.
3. Perubahan struktur biaya perusahaan. Kenaikan Upah Minimum akan memperbaiki / merubah struktur upah terhadap struktur biaya produksi.
4. Peningkatan produktivitas. Peningkatan Upah Minimum akan memberikan insentif bagi pekerja/buruh untuk bekerja lebih giat yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Tujuan mikro ialah berupa :

1. Sebagai j aring pengaman, agar upah terendah tidak semakin merosot.
2. Mengurangi kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi.
3. Meningkatkan penghasilan pekerj a/buruh tingkat terendah.
4. Meningkatkan etos dan disiplin kerja.
5. Memperlancar komunikasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Peran pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah sangat diperlukan dalam menyikapi dampak penetapan Upah Minimum. Tidak bisa hanya pengusaha saja yang harus menanggung dampak penetapan Upah Minimum ini. Dengan pengertian dan pemahaman serta kerjasama dari semua pihak yang terkait dengan hubungan industrial ini maka dapat dicapai tujuan bersama yaitu pekerja/buruh sejahtera, perusahaan berkembang dan lestari serta pemerintah dapat menjaga perkembangan dan peningkatan perekonomian dengan baik.

Pekerja/buruh mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk kepentingan Perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan atau penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya maupun bagi keluarganya. Potensi yang dimiliki oleh pekerja/buruh akan mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan apabila dilaksanakan dengan penuh dedikasi dan semangat kerja yang tinggi. Untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh pekerja/buruh, tentunya konsentrasi para pekerja/buruh harus sebesar - besarnya tertumpu pada kepentingan perusahaan. Hal ini tidak akan mampu tercipta apabila pekerja/buruh masih berpikir bagaimana mendapatkan penghasilan lain dari luar perusahaan dikarenakan penghasilan dari perusahaan tempatnya bekerja tidak mencukupi untuk menutup kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.[[10]](#footnote-11)

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.[[11]](#footnote-12)

Faktor pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan pekerja/buruh perlu mendapat perhatian dari pengusaha sehingga potensi pekerja/buruh selaku asset di perusahaan dapat dioptimalkan. Rendahnya upah atau pendapatan bagi pekerja/buruh selain akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja/buruh juga dapat memicu timbulnya penyimpangan-penyimpangan seperti misalnya pekerja/buruh menggunakan waktunya saat bekerja untuk pekerjaan lain demi mendapatkan tambahan penghasilan, pencurian hasil produksi dan lain sebagainya yang sangat merugikan perusahaan.

Pemberian upah yang layak bagi pekerja/buruh semestinya tidak akan memberatkan perusahaan apabila pekerja/buruh mampu memberikan sumbangan pendapatan bagi perusahaan yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini dapat terjadi apabila antara pekerja/buruh dengan pengusaha mempunyai komitmen bersama untuk saling bekerjasama dan saling memberikan yang terbaik. Pekerja/buruh yang telah mendapatkan jaminan kesejahteraan dari perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja dan pengabdian sebesar-besarnya untuk Perusahaan. Pikiran dan tenaga akan sepenuhnya dicurahkan untuk kepentingan perusahaan karena pekerja/buruh yang telah terjamin kesejahteraannya tersebut tidak berfikir lagi untuk mencari pendapatan lain diluar pendapatan dari perusahaan tempatnya bekerja.

Disisi lain para pengusaha perlu melakukan upaya-upaya untuk mengatasi penetapan Upah Minimum yang selalu naik dari tahun ke tahun dengan kebijakan manajemen seperti melakukan efisiensi sehingga dapat menekan harga pokok, menetapkan standard formasi efisien, penerapan dan pengembangan tekhnologi, mengadakan inovasi dan motivasi kerja. Hal ini sangat diperlukan utamanya bagi pengusaha yang tidak dapat hanya mengandalkan dari sisi harga jual hasil produksi saja dalam upaya menutupi harga pokok dan kebutuhan pembiayaan. Meningkatkan harga jual bukan merupakan solusi terbaik karena akan berdampak pada menurunnya daya saing dan penjualan hasil produksi karena sangat dipengaruhi oleh daya beli masyarakat. Oleh karena itu para pengusaha perlu menyikapi dampak penetapan Upah Minimum yang selalu meningkat ini karena suka ataupun tidak ketentuan Upah Minimum harus dilaksanakan oleh para pengusaha.

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (2):

“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”.

Pasal ini jelas memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam hal penghasilan yang diperolehnya atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah yang layak bagi kemanusiaan tersebut lebih jauh ditetapkan dalam ketentuan penetapan Upah Minimum yang diarahkan pada pemenuhan Kebuthan Hidup Layak (KHL). Kaitannya dengan perlindungan bagi perusahaan, UndangUndang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa penetapan Upah Minimum dengan mempertimbangkan produktivitas dan tingkat pertumbuhan ekonomi sesuai Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Untuk itu perlu pertimbangan dua sisi kepentingan dalam penetapan Upah Minimum yaitu sisi kepentingan pekerja/buruh dan sisi kepentingan pengusaha. Penetapan Upah Minimum diarahkan pada perlindungan bagi pekerja/buruh namun dengan tetap mempertimbangkan faktor kemampuan perusahaan sehingga pekerja/buruh dapat sejahtera namun perusahaan dapat terus berkembang dan lestari. Hal ini sangat penting karena antara pekerja/buruh dengan perusahaan sama-sama saling membutuhkan dan saling bergantung.

1. Metode Penelitian
2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, yaitu memfokuskan pemecahan masalah berdasarkan data yang diperoleh yang kemudian dianalisa berdasarkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, literatur serta bahan lain yang berhubungan dengan penelitian dan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer melalui wawancara dan selanjutnya data dianalisis secara yuridis kualitatif.[[12]](#footnote-13) Sehingga dapat diperoleh fakta-fakta hukum di masyarakat.

Dari data yang diperoleh akan dilakukan pengkajian dan analisa untuk menjawab apakah dalam penetapan Upah Minimum mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh serta bagaimana dampaknya bagi perkembangan perusahaan kecil dengan adanya penetapan Upah Minimum.

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yang menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan jalan menginventarisasi dan menelaah bahan pustaka (data sekunder) melalui studi kepustakaan.[[13]](#footnote-14)

Penelitian hukum pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.[[14]](#footnote-15)

Dalam kaitannya dengan penelitian normatif di sini akan digunakan beberapa pendekatan, yaitu[[15]](#footnote-16)

1. Pendekatan perundang-undangan (statute approach)

Pendekatan perundang-undangan (statue approach) adalah suatu pendekatan yang dilakukan terhadap berbagai aturan hukum yang

berkaitan dengan penetapan Upah Minimum, seperti : Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah dan peraturan organik lain yang berhubungan dengan objek penelitian.

1. Pendekatan Konsep (conceptual approach)

Pendekatan konsep ini dilakukan untuk konsep-konsep perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh dan perusahaan dalam kaitannya dengan penetapan Upah Minimum agar dalam pengaturannya tidak terdapat benturan kepentingan satu sama lain yang dalam pelaksanaanya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak (baik pekerja/ buruh maupun perusahaan).

1. Tahap Penelitian

Pada tahapan ini penulis melakukan apa yang disebut dengan studi kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku referensi dan hasil penelitian sejenis yang sebelumnya pernah dilakukan oleh orang lain. Selain itu dengan studi lapangan melalui wawancara terstruktur kepada beberapa

pihak terkait dengan objek penelitian ini sebagai pelengkap studi pustaka. Tujuannya ialah untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini tahap penelitian dilakukan melalui dua tahap , yaitu :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan ini dilakukan dengan jalan meneliti dan menginventarisasi data sekunder yang terdiri dari :

1. Bahan Hukum Primer

Bahan - bahan hukum yang mengikat[[16]](#footnote-17), terdiri dari :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
6. Keputusan Gubernur No. 561/Kep.1746-Bangsos/2014 Tentang Perubahan Atas Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor

561/Kep.1581-Bangsos/2014 Tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Barat Tahun 2015.

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum.
2. Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor Per.01/Men/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.226/MEN/2000.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.13/MEN/2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
4. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan jurnal hukum yang ada kaitannya dengan masalah Upah Minimum

1. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum

sekunder17.

1. Studi Lapangan

Studi lapangan ini merupakan data primer. Data primer ini digunakan untuk menunjang data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Studi lapangan dilakukan dengan dialog dan tanya jawab (wawancara) dengan pihak-pihak yang akan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Dokumen

Studi Dokumen yaitu suatu alat pengumpul data, yang digunakan melalui data tertulis. dengan mempelajari materi-materi bacaan berupa undang- undang, buku-buku, hasil penelitian para ahli dalam bidang hukum dan jurnal.

1. Wawancara

Wawancara dilakukan di lapangan dengan bertanya langsung kepada para pihak yang terlibat dalam permasalahan yang diteliti dalam skripsi ini untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

1. Alat Pengumpul Data

Alat pendukung dari pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah suatu pembahasan yang berdasarkan pada buku-buku referensi atau peraturan perundang-undangan yang memiliki korelasi untuk mendukung penelitian ini serta mencari referensi melalui internet.

1. Studi Lapangan

Alat pengumpul data yang digunakan berupa daftar pertanyaan yang dirinci untuk keperluan wawancara yang merupakan proses tanya jawab secara tertulis dan lisan, kemudian direkam melalui alat perekam suara yaitu tape recorder.

1. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis yuridis kualitatif yaitu dengan mengumpulkan bahan, mengkualifikasi kemudian menghubungkan teori yang berhubungan dengan ketenagakerjaan khususnya masalah Upah Minimum di perusahaan-perusahaan kecil.

1. Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis melakukan penelitian kepustakaan di beberapa tempat, yaitu:

1. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundang, Jl. Lengkong Dalam No. 17 Bandung;
2. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung, Jl. Dipatiukur No. 35 Bandung;
3. PT. Iwamatex, Jl. Raya Randukurung No. 8 Desa Sukamaju Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung;
4. Perusahaan Kerupuk Walet, Jl. Industri Sapan Desa Tegalluar Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung; dan
5. Kantor Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Bandung, Jl Raya Soreang Km. 17.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 15. 16 [↑](#footnote-ref-2)
2. Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 130. [↑](#footnote-ref-3)
3. Olive’s Story, Definisi Upah, Teori Upah dan Teori Upah Tenaga Kerja, [http://olives-](http://olives-story.blogspot.com/2012/09/definisi-upah-teori-upah-dan-teori-upah.html) [story.blogspot.com/2012/09/definisi-upah-teori-upah-dan-teori-upah.html,](http://olives-story.blogspot.com/2012/09/definisi-upah-teori-upah-dan-teori-upah.html) diakses pada Selasa 21 April 2015, pukul 18.51 WIB. [↑](#footnote-ref-4)
4. Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000 [↑](#footnote-ref-5)
5. Pasal 14 ayat 2 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000 [↑](#footnote-ref-6)
6. Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak [↑](#footnote-ref-7)
7. Sonny Sumarsono, Manajemen Koperasi, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003 [↑](#footnote-ref-8)
8. Pasal 4 Ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000 [↑](#footnote-ref-9)
9. Merlinda Dyah, Rangkuman Tugas Hukum Industrial, [http ://merlinda-d-h-](http://merlinda-d-h-fpsi10.web.unair.ac.id/artikel_detail-46318-Umum-rangkuman%20tugas%20HI.html) [fpsi10.web.unair.ac.id/artikel detail-46318-Umum-rangkuman%20tugas%20HI.html,](http://merlinda-d-h-fpsi10.web.unair.ac.id/artikel_detail-46318-Umum-rangkuman%20tugas%20HI.html) diakses pada Jum’at 04 Maret 2015, pukul 18.08 WIB. [↑](#footnote-ref-10)
10. Malayu SP Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal 183. [↑](#footnote-ref-11)
11. Ibid, hal. 185. [↑](#footnote-ref-12)
12. Pustaka Ilmiah Unpad, [http://pustaka.unpad.ac.id/archives/132422/,](http://pustaka.unpad.ac.id/archives/132422/) diunduh pada Jum’at 04 Maret 2015, pukul 18.32 WIB. [↑](#footnote-ref-13)
13. Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, cetakan keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 10. [↑](#footnote-ref-14)
14. Burhan Bungin, Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi, Raja Grafindo Persada, Jakarya 2003, hal. 83. [↑](#footnote-ref-15)
15. Johnny Ibrahim, Teori, Metode dan Penelitian Hukum Normatif, Bayumedia Publising, Malang, Jawa Timur, 2007, hlm. 300 [↑](#footnote-ref-16)
16. Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm.13. [↑](#footnote-ref-17)