

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk dalam golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.¹

Dalam konteks industri, proses produksi yang makin maju dan berkembang tentunya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil maupun kurang terampil, bahkan tidak memiliki keahlian sama sekali. Istilah buruh sejak dahulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja

¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, 2007, Jakarta, hlm.19-20.

borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.²

Pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja atau buruh harus menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Permasalahan ketenagakerjaan disepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenagakerjaan.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja atau berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Oleh karena itu, hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja yang terikat dengan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan sarana sebelum berlangsungnya hubungan kerja, hal ini harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, yang dalam arti mencerminkan keadilan

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 1.

baik pengusaha maupun bagi pekerja. Karena keduanya pasti akan terlibat dalam hubungan kerja.³

Masalah penyerapan tenaga kerja juga erat kaitannya dengan kebijakan upah minimum. Upah merupakan salah satu biaya produksi yang harus dikeluarkan produsen sebagai balas jasa atas kegiatan produksi yang dilakukan tenaga kerja. Teori permintaan tenaga kerja menempatkan upah sebagai harga dari tenaga kerja.⁴

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Nurimansyah Haribuan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*caring*), yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.⁵

Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan

³ Maulida Iriani, *Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*, [http://ejournal2.undip.ac.id > index.php > article > download](http://ejournal2.undip.ac.id/index.php/article/download), diunduh pada Kamis 12 Maret 2020, pukul 21.53 WIB.

⁴ Latri Wihastuti, Henny Rahmatullah, 2018, *Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Penyerapan Tenaga Kerja di Pulau Jawa Jurnal Gama Societa*, Vol. 1 No. 1.

⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 86.

harga keperluan hidup dalam arti-kata seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup misalnya bertambahnya produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun jumlah uang yang ia terima dari majikan seperti sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh.⁶

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial maupun sektor formal lainnya. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi karyawan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap karyawan atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yaitu, upah minimum, upah lembur, upah pembayaran pesangon, denda dan potongan, upah tidak masuk kerja karena berhalangan atau melakukan kegiatan di luar pekerjaan.⁷

Upah minimum diartikan sebagai ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja atau buruh yang paling rendah tingkatnya, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja atau buruh yang mempunyai

⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1990, hlm.131

⁷ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta 2009, hlm. 72

masa kerja maksimal satu tahun, agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.⁸

Penetapan tingkat upah yang dilakukan pemerintah pada suatu wilayah akan memberikan pengaruh terhadap besarnya tingkat pengangguran yang ada. Semakin tinggi besarnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah maka hal tersebut akan berakibat pada penurunan jumlah orang yang bekerja pada Negara tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi upah yang ditetapkan akan membawa pengaruh pada tingginya tingkat pengangguran yang terjadi.

Dalam suatu perjanjian apabila tidak terpenuhinya suatu prestasi maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut merupakan wanprestasi. Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda “*wanprestastie*”, yang artinya tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian ataupun perikatan yang timbul karena undang-undang. Menurut Kamus Hukum, wanprestasi berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian.⁹

Pengertian yang umum mengenai wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut

⁸ Tri Jata Ayu Pramesti, *Langkah Hukum Jika Upah di Bawah Standar Minimum*, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c85f88b626af/langkah-hukum-jika-upah-di-bawah-standar-minimum> diunduh pada Kamis 12 Maret 2020, pukul 22.00 WIB.

⁹ *Ibid*, hlm. 30.

selayaknya. Wanprestasi adalah pelaksanaan perjanjian yang tidak tepat waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya atau tidak dilaksanakan sama sekali.¹⁰

Adapun yang dimaksud wanprestasi adalah suatu keadaan yang dikarenakan kelalaian atau kesalahannya, debitur tidak dapat memenuhi prestasi seperti yang telah ditentukan dalam perjanjian dan bukan dalam keadaan memaksa adapun yang menyatakan bahwa wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.⁵⁸ Wanprestasi atau tidak dipenuhinya janji dapat terjadi baik karena disengaja maupun tidak disengaja.¹¹

Dengan begitu penulis mengambil kasus yang terjadi pada PT Panca Puji Bangun yang bermula mempekerjakan sebanyak 35 orang pekerja di pabriknya di Jalan Tanjung Anom, Surabaya pada tahun 2004. PT Panca Puji Bangun memberikan gaji buruhnya dibawah upah minimum. Dalam kasus ini PT. Panca Puji Bangun dianggap tidak memenuhi hak upah pekerja, karena telah memberikan upah pekerja di bawah Upah Minimum Regional.

Dalam permasalahan tersebut jelas telah melanggar ketentuan yang berlaku, tidak ada alasan untuk membayar upah pekerja dengan bayaran

¹⁰ Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Cetakan Kedua, Alumni, Bandung, 1986, hlm.60

¹¹ *Ibid*, hlm.43

dibawah upah minimum. Maka dari itu berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengkajinya dalam bentuk skripsi dengan judul “TANGGUNG JAWAB PT PANCA PUJI BANGUN DALAM PERJANJIAN KERJA TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM DI KOTA SURABAYA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana tanggung jawab PT. Panca Puji Bangun terhadap pekerja atau buruh yang mendapatkan upah dibawah upah minimum?
2. Bagaimana pelaksanaan upah minimum di PT. Panca Puji Bangun Kota Surabaya dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana penyelesaiannya bila pekerja atau buruh yang belum memperoleh upah minimum dari PT. Panca Puji Bangun?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tanggung jawab PT. Panca Puji Bangun terhadap pekerja atau buruh yang mendapatkan upah dibawah upah minimum.
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis pelaksanaan upah minimum di PT. Panca Puji Bangun Kota Surabaya dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis penyelesaiannya bila pekerja atau buruh yang belum memperoleh upah minimum dari PT. Panca Puji Bangun.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu hukum secara umum dan secara khusus untuk meningkatkan pemahaman di bidang Hukum Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk praktisi terkait Penulisan Hukum ini dan dapat bermanfaat bagi Pemerintah terutama instansi Kementrian Ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Salah satu keberhasilan yang dicapai oleh bangsa Indonesia pada masa reformasi adalah reformasi konstitusional (*constitutional reform*). Reformasi konstitusi dipandang merupakan kebutuhan dan agenda yang harus dilakukan karena UUD 1945 sebelum perubahan dinilai tidak cukup untuk mengatur dan mengarahkan penyelenggaraan negara sesuai harapan rakyat, terbentuknya *good governance*, serta mendukung penegakan demokrasi dan hak asasi manusia.¹²

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara yang dibentuk berdasarkan semangat nasionalisme oleh bangsa Indonesia yang bertujuan

¹² Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Sejarah dan Perkembangan Konstitusi di Indonesia*, <https://mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=11776> di unduh pada hari Sabtu tanggal 28 Maret 2020 pukul 13.40 WIB.

melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan sosial.

Pada Undang-Undang Dasar 1945 tercantum cita-cita bangsa Indonesia yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia. Bahwa terdapat dalam Alinea ke-4 Amandemen ke-4 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Negara Indonesia merupakan Negara Hukum (*rechtsstaat*), selain itu tertuang juga dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum”. Dalam arti lain, Indonesia menjunjung tinggi hukum dan kedaulatan hukum.

Sila kelima dengan rumusan “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” mengandung nilai keadilan sosial seperti yang diuraikan sebagai berikut:

1. Keadilan dalam kehidupan sosial meliputi semua bidang nasional untuk seluruh rakyat;
2. Cita-cita masyarakat adil dan makmur, material dan spiritual merata bagi seluruh rakyat Indonesia;
3. Keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta cinta kemajuan dan pembangunan yang selaras serasi dan seimbang; dan
4. Nilai keadilan sosial diliputi dan dijiwai oleh sila ketuhanan, kemanusiaan, persatuan dan kerakyatan

Dari tinjauan sudut pandang yang berbeda ini, mempunyai sikap yang sama dalam melihat nilai-nilai Pancasila. Pancasila dijadikan dasar filsafat Negara yang mempunyai konsep ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan dan keadilan yang berhubungan antarsila dalam Pancasila. Dalam sila ke-2 terkandung nilai kemanusiaan yang adil, antara lain: mengakui martabat manusia, perlakuan yang adil terhadap sesama manusia, pengertian manusia yang beradab yaitu manusia yang memiliki potensi daya cipta, rasa, karsa, dan keyakinan sehingga jelas adanya perbedaan antara hewan dengan manusia.

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.¹³

¹³ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Cetakan Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.

Berikut adalah teori keadilan menurut para ahli:

Teori Keadilan dari Aristoteles dalam karyanya yang berjudul Etika Nichomachea menjelaskan pemikiran pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan, yaitu ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan ini bersifat umum.¹⁴

Teori Keadilan dari Thomas Hobbes Menurut Thomas Hobbes keadilan ialah suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan atau rasa keadilan baru dapat tercapai saat adanya kesepakatan antara dua pihak yang berjanji. Perjanjian disini diartikan dalam wujud yang luas tidak hanya sebatas perjanjian dua pihak yang sedang mengadakan kontrak bisnis, sewa-menyewa, dan lain-lain. Melainkan perjanjian disini juga perjanjian jatuhnya putusan antara hakim dan terdakwa, peraturan perundang-undangan yang tidak memihak pada satu pihak saja tetapi saling mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan publik,¹⁵

Teori Keadilan Roscoe Pound Roscoe Pound melihat keadilan dalam hasil-hasil konkrit yang bisa diberikannya kepada masyarakat. Ia melihat bahwa hasil yang diperoleh itu hendaknya berupa pemuasan kebutuhan

¹⁴ Hyronimus Rheti, Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme), Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241.

¹⁵ Muhammad Syukri Albani Nasution, Hukum dalam Pendekatan Filsafat, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 217-218.

manusia sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan yang sekecil- kecilnya. Pound sendiri mengatakan, bahwa ia sendiri senang melihat “semakin meluasnya pengakuan dan pemuasan terhadap kebutuhan, tuntutan atau keinginan-keinginan manusia melalui pengendalian sosial; semakin meluas dan efektifnya jaminan terhadap kepentingan sosial; suatu usaha untuk menghapuskan pemborosan yang terus-menerus dan semakin efektif dan menghindari perbenturan antara manusia dalam menikmati sumber-sumber daya, singkatnya *social engineering* semakin efektif”.¹⁶

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan perundang-undangan dibuat dan diundangkan secara pasti, karena mengatur secara jelas dan logis, maka tidak akan menimbulkan keraguan karena adanya multitafsir sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian peraturan perundang-undangan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma, atau distorsi norma. Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah Sistem Norma.¹⁷

Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi

¹⁶ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Ctk. Kedelapan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 174.

¹⁷ Ibid, hlm 215.

pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Menurut Utrecht kepastian hukum mengandung dua pengertian; pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

Teori Kepastian Hukum menurut Jan Michiel Otto mendefenisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

1. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) nagara.
2. Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
3. Warga secara prinsipil menyesuaikan prilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.

4. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
5. Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.¹⁸

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.¹⁹

Dengan mengacu pada Pancasila sebagai landasan filosofis dan UUD 1945 sebagai landasan konstitusional, maka norma hukum hubungan industrial di Indonesia, terutama UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 3, menganut asas-asas sebagai berikut:²⁰

1. Asas Manfaat, dalam pengertian memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat;
2. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan; dalam pengertian Demokrasi Ekonomi yaitu maka usaha bersama perekonomian disusun sebagai usaha

¹⁸ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 144.

¹⁹ Asikin zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm 87

²⁰ *Ibid*, hlm 105.

bersama atas asas sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian Indonesia;

3. Asas Demokrasi adalah keputusan diambil berdasarkan musyawarah bersama;
4. Asas Keterbukaan: yaitu asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia Negara;
5. Asas Adil dan Merata; yaitu asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang bukan hanya terbatas pada kewilayahan, suku bangsa, ras, agama dan lain sebagainya; atau bahwa pembangunan nasional yang diselenggarakan sebagai usaha bersama harus merata di semua lapisan masyarakat dan di seluruh wilayah tanah air.
6. Asas Kemitraan Kerja, mengandung arti :
 - (a) bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam proses produksi yang berarti bahwa keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan, perusahaan dan produktivitas;
 - (b) bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti bahwa hasil perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi;

(c) bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggung jawab, yaitu tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya, dan tanggung jawab kepada perusahaan dimana tempat mereka berkerja.

7. Asas Keterpaduan; keterpaduan dalam arti melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam Penjelasan pasal ini disebutkan bahwa Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung;
8. Asas Non Diskriminasi, diskriminasi dalam hal ini adalah dalam hal pengupahan. Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sebagaimana diatur dalam dalam UU No.80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi :

“ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Selanjutnya didalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

”Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.²¹

²¹ Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan* , 2019, Vol 1, No.1.

Dalam pasal-pasal diatas dijelaskan bahwa setiap warga Indonesia memiliki hak untuk terlindungi dalam pekerjaannya dan penghidupan yang layak. Hal ini menunjukkan bahwa Negara mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk mengadakan pekerjaan dengan penghasilan yang layak serta sarana penghidupan yang layak untuk ukuran kemanusiaan atau dengan kata lain setiap warga Negara harus ada dalam batas hidup sejahtera.

Kelayakan Upah adalah masalah yang juga menjadi pemicu hubungan antagonistic antara buruh dan pengusaha. Masalah upah biasanya menjadi materi yang dinegosiasikan oleh serikat buruh atau serikat pekerja. Pengupahan, meskipun telah ada undang-undang yang mengaturnya, tetap saja menjadi pemicu. Karena bagaimanapun, untuk mencapai margin usaha yang besar, sebuah perusahaan harus menekan sedapat mungkin biaya operasional perusahaan, yang salah satu komponennya adalah upah buruh.²²

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Berikut adalah asas-asas yang ada dalam pengupahan²³ :

²² Heru Suyanto, *Kontroversi Buruh dan Pengusaha*, HS Publising, Jakarta, 2012, hlm.32.

²³ Abdul Hakim, *Op.Cit*, hlm.123.

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja atau buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
3. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
4. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
5. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
6. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);

7. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
8. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
9. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja atau buruh karena kesengajaan atau kelestariannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
10. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja atau buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
11. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);
12. Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dari segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Selain dalam peraturan perundang-undangan diatas, pengupahan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam PP tersebut Pasal 11 bahwa Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Ini membuktikan bahwa seharusnya dalam pelaksanaan upah, tidak ada perbedaan besaran upah jika pekerjaan yang dikerjakan oleh para Pekerja/Buruh sama tidak berbeda.

F. Metode Penelitian

Untuk dapat mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka diperlukan pendekatan dengan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitiannya yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Menurut pengertian metode penelitian adalah cara memperoleh data dengan kegunaan dan tujuan tertentu. Jadi setiap penelitian yang dilakukan itu memiliki tujuan serta kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analitis yaitu bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.²⁴

²⁴ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 25.

Penelitian ini termasuk lingkup yang menggambarkan, menelaah dan menjelaskan secara tepat serta menganalisa peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun dari berbagai pendapat ahli hukum, sehingga diharapkan dapat diketahui atas jawaban permasalahan yang timbul mengenai pelaksanaan pembayaran upah yang tidak sesuai upah minimum.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif. Yuridis Normatif merupakan metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.²⁵ Penelitian ini bersifat yuridis normative maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan berkaitan dengan Pelaksanaan Upah Minimum.

3. Tahap Penelitian

a. Penelitian Kepustakaan.

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji penelitian kepustakaan adalah penelitian terhadap data sekunder, yang dengan teratur dan sistematis menyelenggarakan pengumpulan dan

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14.

pengelolaan bahan pustaka untuk disajikan dalam bentuk layanan yang bersifat edukatif, informatif, dan rekreatif kepada masyarakat.²⁶

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yakni Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang bertujuan untuk mencari data yang dibutuhkan bagi penelitian, melalui literature kepustakaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau buku-buku mengenai ilmu yang terkait dalam penelitian ini atau pendapat para ahli yang ada korelasinya dengan objek penelitian. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya.

b. Penelitian Lapangan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan, memperoleh, serta menyeleksi data primer yang didapatkan dari lapangan yang bersifat penunjang terhadap data sekunder, maka akan dilakukan wawancara.²⁷

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah pengolahan data primer dan data sekunder tergantung

²⁶ *Ibid* hlm. 13

²⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm.98

pada teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dalam penelitian ini, adapun untuk memperoleh data yang bagi penelitian ini adalah:

- a. Studi Dokumen, yaitu data yang diteliti dalam penelitian berwujud data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan dengan mempelajari materi-materi bacaan berupa literatur, peraturan perundang yang berlaku untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas;
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data secara langsung dengan mengadakan wawancara pada instansi, serta pengumpulan berbagai bahan yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas.²⁸

5. Alat Pengumpulan Data

- a. Alat Pengumpulan data penelitian kepustakaan.

Berupa tindakan yang sistematis yaitu inventarisasi terhadap bahan hukum, baik primer, sekunder maupun tersier.

- b. Alat pengumpulan data penelitian lapangan.

Berupa daftar pertanyaan dari identifikasi masalah; alat tulis; alat perekam; kamera; handphone; laptop sebagai penyimpan data utama serta alat pengetikan.

6. Analisis Data

²⁸ *Ibid*, hlm 54.

Analisis data dalam penulisan ini dilakukan terhadap data sekunder secara kualitatif. Keseluruhan data dari hasil penelitian kepustakaan dan data hasil penelitian lapangan yang telah di klasifikasikan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis yuridis kualitatif yakni, metode penelitian yang bertitik tolak dari norma-norma, asas-asas dan peraturan perundang-undangan yang ada sebagai norma hukum positif kemudian di analisis secara kualitatif sehingga tidak menggunakan rumusan ataupun angka/tanpa menggunakan rumus statistik.²⁹

G. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di tempat yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang diteliti oleh penulis, yaitu:

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jl. Lengkong Dalam No. 17, Bandung.
- b. Perpustakaan Hukum Mochtar Kusumaatmadja Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Jl. Dipatiukur No. 35, Bandung.

²⁹ Ashofa Burhan, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, hlm 28.