

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia adalah negara hukum, konsep yang disebutkan secara tegas pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Menurut Munir Fuady, Negara Hukum yakni suatu sistem pemerintahan dibangun atas dasar hukum yang berjalan adil dan tertuang dalam konstitusi. Dalam sistem ini, seluruh warga negara, termasuk pihak yang memerintah maupun yang diperintah, wajib mematuhi hukum yang sama. Prinsip kesetaraan ditegakkan, di mana individu yang memiliki kesamaan diperlakukan secara setara, dan individu yang berbeda diberikan perlakuan berbeda berdasarkan alasan yang rasional. Perbedaan seperti warna kulit, ras, jenis kelamin, agama, daerah asal, maupun kepercayaan tidak menjadi dasar diskriminasi. Kekuasaan pemerintah dibatasi oleh prinsip pembagian kekuasaan supaya tidak bertindak sewenang-wenang dan tidak menentang hak-hak rakyat. Oleh karena itu, rakyat diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pemerintahan sesuai dengan kemampuan dan perannya secara demokratis.

Implementasi Indonesia sebagai negara hukum salah satunya adalah dibuatnya aturan perundang-undangan mengenai kewajiban serta larangan setiap warga negara, yang mana hal tersebut sebagai bentuk perlindungan terhadap hak dan kewajiban setiap masyarakat disemua bidang, tanpa terkecuali bidang ketenagakerjaan.

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 27 Ayat (2) Konstitusi Negara Indonesia, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", serta Pasal 28D Ayat (2) Konstitusi, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Untuk memenuhi janji konstitusi tersebut, pemerintah mengeluarkan berbagai undang-undang tentang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sudah diganti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menjadi aturan pelaksana.

Konsideran huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, "bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha". Hak dasar bagi pekerja terikat korelasi kerja ke pengusaha diantaranya adalah menerima upah nilainya sekurang-kurangnya selaras pada ketetapan

upah minimum berjalan di Kabupaten/Kota serta penerapan jam kerja selaras pada ketentuan aturan perundang-undangan berjalan.

Ketentuan tentang hak dasar pekerja untuk mendapatkan upah selaras pada upah minimum serta penerapan jam kerja sudah dikelola secara tegas

serta detail pada ketentuan Pasal 77 dan Pasal 88E Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Juncto Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, namun demikian peneliti menemukan fakta masih terdapat perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tentang pembayaran upah minimum dan penerapan jam kerja tersebut.

Keadaan atau kondisi yang menjadi penyebab masih terjadinya pelanggaran terhadap upah dan penerapan jam kerja adalah tidak ada keseimbangan total orang mencari pekerjaan serta total pekerjaan yang ada, sehingga hal tersebut menyebabkan banyak pencari kerja yang bersedia melakukan pekerjaan, meskipun perusahaan membayarkan upah dan menerapkan jam kerja tidak selaras pada peraturan berjalan.

Contoh pelanggaran yang peneliti temukan terjadi di PT X, sebuah perusahaan manufaktur di kawasan industri Batujajar, Kabupaten Bandung Barat, di mana Manager HRD & GA, Devi Hendyanti, mewajibkan pekerja tidak tetap seperti Tedi Kusnawan, Rohman, dan Obir untuk bekerja dengan pola 7 jam per hari untuk 6 hari kerja dan 12 jam per hari untuk 4 hari kerja, namun demikian jam kerja melebihi ketentuan tersebut tidak dianggap sebagai lembur sehingga perusahaan tidak membayarkan upah lembur sebagaimana mestinya.

Pada saat melakukan wawancara peneliti menemukan fakta, pekerja atas nama Tedi Kusnawan, Rohman, dan Obir menerima upah pada tahun 2022 Rp

2.700.000 (Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah), sedangkan mengacu pada Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.732-Kesra/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022, upah yang berlaku di Kabupaten Bandung Barat sebesar Rp 3.248.283,28 (Tiga Juta Dua Ratus Empat Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Delapan Puluh Tiga Rupiah Koma Dua Puluh Delapan Sen). Pada tahun 2023 para pekerja tersebut mendapatkan upah dari PT X Rp 3.354.550 (Tiga Juta Tiga Ratus Lima Puluh Empat Ribu Lima Ratus Lima Puluh Rupiah) setiap bulan, sedangkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023, upah minimum yang berlaku di Kabupaten Bandung Barat sebagai upah terendah yang wajib dibayar perusahaan ke pekerjanya sebesar Rp 3.480.795,40 (Tiga Juta Empat Ratus Delapan Puluh Ribu Tujuh Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu koma Empat Puluh Sen).

Pelanggaran tentang pembayaran upah dan penerapan jam kerja yang terjadi di PT X merupakan bentuk tindakan pelanggaran yang dapat menimbulkan akibat hukum, merujuk Pasal 1365 Kode Hukum Perdata, "Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut."

Merujuk latar belakang, peneliti bermaksud mengangkat dan menulis skripsi dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DI PT X MENGENAI PEMBAYARAN UPAH DAN PENERAPAN JAM**

KERJA YANG MELANGGAR KETENTUAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN". Berkaitan dengan judul yang penulis ambil di atas, penulis melakukan kajian terhadap topik serupa yang berkaitan dengan ruang lingkup ilmu hukum yang juga membahas terkait permasalahan ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan agar mencegah kajian yang berulang pada tema dan fokus yang serupa.

Originalitas Penelitian

Dari bermacam studi selaras pada skripsi ini diantara lainnnya ialah Pertama, Riset R. Sayid Wrahaji Surya Kusuma dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul "Perjanjian Kerja Di PT Surakarta Sentosa Sejahtera Ditinjau Dari Perspektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Pembahasan berfokus pada perbedaan hak di dapat karyawan kontrak serta pekerja tetap, hak karyawan perjanjian kerja, waktu perjanjian kerja ditelaah Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kedua, Studi dari John Eben Ezer Sirait dari Fakultas Hukum Universitas Jambi bertajuk "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di PT Griya Kencana Lestari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Pembahasan berfokus pada perlindungan hukum terhadap gaji para pekerja berdasarkan UU ketenagakerjaan, serta hambatan menjalankan hak para bekerja sesuai UU tersebut.

Ketiga, riset dilaksanakan dari Anita Rahman dkk dari Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa dengan tajuk "Perlindungan Hukum Waktu Kerja

Bagi Pekerja/Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja Yang Melebihi Waktu Kerja Pada Suatu Perusahaan”. Pembahasan berfokus pada pembatasan jam kerja lembur atau priode kerja yang melampaui jam kerja normal, Perlindungan ekonomis, teknis, dan sosial diperlukan untuk menjaga tenaga kerja. Sedangkan pada studi yang dilaksanakan peneliti berfokus pada isi kesepakatan yang dilarang berlawanan pada Peraturan Perundang Undangan dan lokasi penelitian yang berbeda akan peneliti lainnya, tetapi pihak nya meminta nama perusahaan disamarkan.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pelanggaran di PT X terkait pembayaran upah dan penerapan jam kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana akibat hukum pelanggaran yang dilakukan oleh PT X terhadap pekerja terkait pembayaran upah dan penerapan jam kerja yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana upaya penyelesaian pelanggaran yang dilakukan oleh PT X terkait pembayaran upah dan penerapan jam kerja yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Dari analisis masalah yang sudah dilakukan, penelitian bertujuan untuk ingin mencapai, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pelanggaran di PT X terkait pembayaran upah dan penerapan jam kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;

2. Untuk menganalisis akibat hukum pelanggaran yang dilakukan oleh PT X terhadap pekerja terkait pembayaran upah dan penerapan jam kerja yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan; dan
3. Untuk menganalisis solusi penyelesaian pelanggaran yang dilakukan oleh PT X terkait pembayaran upah dan penerapan jam kerja yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis
 - a. Bisa menyalurkan saran pada pekerja agar memahami terjadinya pelanggaran hak saat bekerja, khususnya tentang upah serta jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, juga dapat memberi masukan terhadap opsi penyelesaian terhadap permasalahan yang berhubungan dengan penerapan upah dan jam kerja di tempat kerja; dan
 - b. Menjadi sumber referensi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pasundan yang mempelajari ataupun mengkaji isu-isu yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.
2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi Praktisi

Dikehendaki bisa memberi wawasan kepada pengusaha dan pekerja tentang akibat hukum ditimbulkan terhadap pembayaran upah dan pelaksanaan jam pekerjaan tidak selaras akan aturan undang-undang.
 - b. Mahasiswa

Diharapkan dapat menjadi sarana mahasiswa untuk mengaplikasikan pengetahuan yang didapat dalam kuliah, khususnya tentang pembayaran upah dan pelaksanaan jam kerja yang bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan.

c. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pada masyarakat, mengingat dalam dunia ketenagakerjaan beberapa pengusaha bertindak sewenang-wenang kepada pekerja. Oleh karenanya masyarakat harus mengetahui tentang substansi yang harus dimuat di kontrak pekerjaan, serta mengetahui hak dan kewajibannya dengan para yang bersangkutan dengan hubungan pekerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Menjadi negara hukum, Indonesia berpegang Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjadi landasan idiologi pedoman setiap aspek kehidupan rakyatnya, berbangsa serta bernegara. Negara hukum didefinisikan sebagai negara dengan berlandaskan hukum dimana setiap tindakan pemerintah dan warganya didasarkan pada hukum yang mencerminkan jiwa bangsa Indonesia. Hal tersebut diperkuat dengan tiga pilar utama, berupa penerimaan dan penegakan terhadap hak asasi manusia, peradilan bebas, netral, asas legalitas baik secara formil hingga materiil (Ridwan & Sudrajat, 2020).

Dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, rakyat seharusnya diperlakukan adil dalam segala bidang, hal tersebut jelas mencakup Sila ke-5

Pancasila yakni “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Sila ke-5 Pancasila menegaskan pentingnya rasa adil sosial terkhususnya setiap individu di Indonesia, supaya rangka mewujudkan kesejahteraan yang merata dalam kehidupan bermasyarakat.

Keadilan dapat terwujud melalui kesejahteraan sosial, yang mana hal tersebut merupakan cita bangsa, sebagaimana dikatakan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Keempat alinea ke empat, berbunyi:

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan bangsa Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada: Ketuhanan yang maha esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Jaminan kesejahteraan pekerja sebagai amanat konstitusi salah satunya berupa pembayaran upah yang layak, yang mana hal tersebut selaras pada ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Ketentuan diatur Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan ketetapan dasar selaras pada obyek permasalahan dalam skripsi yang peneliti lakukan.

Ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jadi Undang-Undang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur;
3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu; dan
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pengusaha yang meminta pekerja bekerja melebihi jam kerja wajib memberikan perintah secara tertulis dan mendapatkan persetujuan tertulis dari pekerja tersebut. Selanjutnya, harus disusun daftar pekerja yang bersedia melakukan jam lembur dengan tanda tangan dari pekerja dan pengusaha (T. Yulianto, 2015).

Tata cara penerapan waktu lembur dan perhitungan upah lembur sudah dikelola detail dan terperinci ketentuan Pasal 26 hingga Pasal 34 Peraturan

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Penggunaan waktu kerja melampaui batas ditetapkan tanpa kompensasi dalam bentuk upah lembur sebagaimana ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, merupakan pelanggaran, karena tindakan yang dilakukan melanggar peraturan yang berlaku.

Unsur tindakan dalam pelanggaran hukum tidak hanya mencakup tindakan positif (melakukan suatu perbuatan), tetapi juga tindakan negatif (tidak melakukan suatu perbuatan yang diwajibkan). Tindakan diasumsikan positif ketika individu melanggar hukum dengan melaksanakan, sementara diasumsikan negatif ketika mereka semestinya melaksanakan berlandaskan undang-undang atau kewajiban subjektif tetapi tidak melaksanakan, sehingga merugikan orang lainnya. Walaupun ketidakberdayaan atau diam mampu diasumsikan menjadi penentangan hukum.

Asas keterbukaan harus dilaksanakan pekerja serta pengusaha semenjak terjadi korelasi kerja para pihak tersebut, sehingga pekerja mengetahui tentang hak yang harus diterima pada saat bekerja di suatu perusahaan khususnya terkait tentang upah yang diterima dan penerapan jam kerja. Namun demikian faktanya yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara dengan PT X hal tersebut tidak dilakukan.

Kepastian hukum dan perlindungan hukum merupakan teori yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Kepastian hukum ialah sebagai suatu tujuan hukum, dimana salah satu tolak ukurnya dapat dilihat dari ada atau tidaknya peraturan Perundang-undangan yang menjamin terhadap tercapainya tujuan tersebut. (Rahardjo, 2014) Achmad Ali pada buku "Menguak Tabir Hukum," hukum memiliki tujuan terlihat melalui tiga perspektif, meliputi: (Ali, 2015)

1. Perspektif ilmu hukum positif-normatif ataupun yuridis-dogmatik, tujuan hukum ditekankan dalam aspek ketetapan hukum;
2. Perspektif filsafat hukum, sasaran hukum ditekankan dalam aspek keadilan; dan
3. Perspektif sosiologi hukum, sasaran hukum ditekankan dalam aspek manfaatnya.

Pada hubungan kerja, para pekerja atau buruh terdapat dua sisi berbeda. Dari segi yuridis para pekerja atau buruh ialah individu yang tidak terikat, dikarenakan prinsip Negara Republik Indonesia memastikan kebebasan tiap warga negara dan memberi larangan terhadap perbudakan. Namun, di sisi lain, ditinjau dari sosiologis, para pekerja adalah individu dengan keterbatasan, dikarenakan sebagian individu yang memerlukan pekerjaan agar memenuhi kebutuhan hidup, orang yang bekerja untuk pengusaha wajib mematuhi persyaratan berkerja di mana sudah ditetapkan oleh pengusaha. Dengan demikian, diperlukan pihak sebagai penyeimbang yaitu pemerintah, agar menciptakan aturan & mengambil langkah dengan tujuan memberi

perlindungan hukum kepada pihak yang lebih lemah, pada ranah ini mencakup pekerja ataupun buruh, agar dapat memperoleh hak-haknya (Nureda et al., 2021).

Perlindungan hukum pekerja tujuannya memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban harus tunduk pada ketentuan hukum yang berlaku. Perlindungan hukum yakni upaya diberi ke subjek hukum berdasarkan norma hukum, tertulis maupun tidak tertulis, yang bersifat preventif (pencegahan) maupun represif (penindakan), dengan tujuan memastikan kepastian hukum serta menegakkan supremasi hukum. Terdapat berbagai teori perlindungan hukum yang digunakan sebagai dasar dalam memahami ruang lingkup serta mekanisme perlindungan terhadap hak-hak subjek hukum, Philip M. Hadjon menyatakan perlindungan hukum mencakup perlindungan harkat, martabat, pengakuan hak asasi manusia subjek hukum merujuk ketetapan hukum kesewenangan (Philipus M. Hadjon, 2018).

Perlindungan hukum didefinisikan oleh Satjipto Rahardjo sebagai upaya menjaga kepentingan individu memberinya kekuasaan melalui hak asasi manusia bertindak dengan rangka kepentingan (Satjipto Raharjo, 2016). Soerjono Soekanto menyatakan bahwa perlindungan hukum dasarnya perlindungan diberi ke subyek hukum melalui perangkat hukum (Soerjono Soekanto, 2019)

Sedangkan C.S.T Kansil menerangkan perlindungan hukum yakni beragam upaya hukum perlu diberi aparat penegak hukum memberi rasa aman; pikiran ataupun fisik gangguan serta beragam ancaman pihak mana

saja. (Kansil, 2022) Adapun prinsip perlindungan hukum seimbang yakni prinsip hukum atau asas hukum sebagai dasar memberi perlindungan hukum adil para pihak. Para pihak terletak diposisi serta kedudukan serupa, maka aturan hak kewajiban para pihak tidak berat sebelah (Asnawi, 2018).

Perlindungan hukum yakni manifestasi fungsi utama hukum, yakni sebagai instrumen untuk menjamin dan melindungi hak individu dikondisi khusus. Sifat hukum memaksa menunjukkan bahwa hukum memiliki kekuatan untuk mengatur dan mengendalikan perilaku para subjek hukum. Konsep perlindungan hukum ini tidak terlepas dari tujuan utama hukum, yakni mewujudkan ketetapan hukum, kegunaan, dan keadilan semua lapisan masyarakat. Dalam konteks ini, perlindungan yang diberikan oleh negara mencakup jaminan atas kepastian hukum terhadap hak warga negara, pengakuan dan perlindungan atas hak asasi manusia (HAM), serta pemberian sanksi atau hukuman bagi setiap bentuk pelanggaran hukum yang menimbulkan kerugian terhadap pihak lainnya. Soepomo memecah perlindungan pekerja jadi tiga kategori: pertama, perlindungan ekonomi, berupa pendapatan memadai, mencakup waktu kerja; kedua, perlindungan sosial, berupa jaminan kesehatan, kebebasan berserikat, hak berorganisasi; ketiga, perlindungan teknis, yang mencakup keamanan serta keselamatan di area kerja. (Rahman, Santoso, & Astawa, 2024).

Perlindungan tersebut merupakan hak bekerja dikelola Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, termasuk hak bekerja, akan

gaji adil, untuk berserikat, akan pengamanan serta kesehatan, proses hukum sah, perlakuan serupa, privasi, hak kebebasan berpendapat (Trijono, 2014).

Merujuk temuan studi yang dilaksanakan peneliti terhadap kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha di PT. X ditemukan fakta isi dari perjanjian kerja tersebut bertolak belakang aturan perundang-undangan ada, khususnya atas pembayaran upah yang nilainya dibawah ketentuan upah minimum, serta jam kerja melampaui jam kerja sudah dikelola Pasal 77 ayat (2) UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Berdasarkan seluruh penjabaran di atas, peneliti mempunyai keyakinan Pemerintah harus mengambil peran untuk lebih aktif dalam penegakan dan pelaksanaan norma ketenagakerjaan, khususnya dalam pembuatan perjanjian kerja, dengan tujuan agar pekerja sebagai pihak yang lemah dapat terlindungi hak-haknya.

F. Metode Penelitian

Supaya dapat memahami, serta menganalisis isu terkait permasalahan yang diteliti, maka dibutuhkan pendekatan melalui penggunaan metode yang memiliki sifat ilmiah. Metode kajian yaitu sebagai cara ataupun dapat dikatakan metode ilmiah agar memperoleh informasi tentang pokok studi, yang memiliki tujuan akhirnya agar memecahkan permasalahan yang di hadapi (Tampubolon, 2023, p. 10). Metode yang diterapkan oleh penulis pada kajian ini, yaitu:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian yang dipergunakan peneliti ialah spesifikasi Sifat deskriptif analitis, yakni memberi deskripsi atau penjabaran, validasi fenomena sedang diamati penulis. (Armia Muhammad Siddiq, 2022)

Penulis akan melaksanakan analisis secara mendalam pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan akan hukum ketenagakerjaan. Hasil pencarian dianggap dapat membagikan keterangan mengenai Upaya perlindungan hukum yang dapat diterapkan bagi pekerja yang memperoleh gaji tidak sesuai minimum dan pelaksanaan jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan oleh perusahaan serta bagaimana mekanisme penyelesaian yang harus dilakukan oleh perusahaan.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dipergunakan peneliti yaitu kajian yuridis normatif untuk menemukan asas-asas hukum, serta berpacu dalam aturan hukum & aturan UU yang ada (Benuf, Mahmudah, & Priyono, 2019, p. 5).

Pendekatan yuridis dalam penelitian ini ditujukan untuk melaksanakan pengkajian aturan hukum yang menetapkan tentang pembayaran upah dan pelaksanaan jam kerja di PT X Kota Bnadung dan Kabupaten Bandung Barat.

3. Tahap Penelitian

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

- 1) Bahan hukum primer, mencakup aturan perundang-undangan hingga putusan pengadilan di Indonesia (Solikin, 2021). Peraturan UU yang dipergunakan peneliti, mencakup:
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;
 - e) Undang-Undang Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
 - f) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja, Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja.
- 2) Bahan hukum sekunder yakni sumber untuk memperoleh keterangan mengenai bahan hukum primer dan implementasinya. Pada penelitian yang bersifat akademik seperti tesis dan disertasi, pemilihan bahan hukum sekunder hendaknya dilaksanakan secara selektif dengan mengutamakan literatur-literatur hukum yang berbobot. Bahan-bahan tersebut dapat berupa artikel ilmiah, teori atau pendapat para sarjana, skripsi, tesis, disertasi, laporan

penelitian, serta bahan-bahan yang didapati dari internet. Jika terdapat bahan non-hukum yang diperlukan, harus dipastikan bahwa bahan tersebut memiliki relevansi yang kuat dengan masalah hukum diamati (Solikin, 2021).

- 3) Bahan hukum tersier berfungsi sebagai pelengkap untuk keterangan tambahan akan bahan hukum primer dan sekunder. Bahan dapat termasuk artikel, majalah, dan kamus hukum yang dapat membantu memberi pemahaman yang lebih mendalam terhadap kedua bahan hukum sebelumnya (Solikin, 2021).

b. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan (*Field Research*) merupakan kumpulan data langsung dari lapangan meliputi pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi (Pikuleva, 2023, p. 3). Pada bagian ini peneliti berusaha agar memperoleh suatu informasi yang didapatkan langsung dari riset lapangan melalui wawancara dengan pekerja di PT X.

4. Teknik Pengumpulan Data

Supaya mendapat data dibutuhkan, teknik yang di implementasikan peneliti pada kajian ini dapat dijabarkan yaitu:

a. Studi dokumen

Menurut Sugiono studi dokumen yakni pelengkap pemakaian metode observasi & wawancara riset kualitatif (Prawiyogi, Sadiyah, Purwanugraha, & Elisa, 2021, p. 449). Studi dokumen dilaksanakan

penulis adalah secara menginventarisir peraturan perundang-undangan yang akan dijadikan sebagai dokumen kemudian di arsipkan untuk dilakukan analisis terkait objek penelitian.

b. Wawancara

Wawancara sebagai teknik perkumpulan data yang dijalankan secara langsung & tanya jawab langsung diantara pengumpul data atas narasumber/sumber data (Trivaika & Senubekti, 2022, p. 34).

5. Alat Pengumpulan Data

Penulis mempergunakan alat pengumpulan data meliputi:

- a. Alat perkumpulan data pada studi kepustakaan penulis membutuhkan hak berupa bahan hukum primer yakni perundang-undangan, bahan hukum sekunder yakni buku;
- b. Bahan hukum tersiernya yaitu sumber berbentuk media cetak sebagai bahan kajian penulis. Kemudian penulis juga akan mengkaji informasi dan karya ilmiah dari situs-situs internet untuk nantinya dijadikan bahan hukum sekunder guna membantu menganalisis dan memberikan pemahaman dari bahan hukum primer; dan
- c. Alat pengumpulan data penulis mempergunakan alat pengumpulan data berupa pedoman wawancara dengan cara membuat pertanyaan secara terstruktur untuk di tanyakan kepada narasumber, dan menggunakan sarana pelengkap untuk pengumpulan data lapangan berupa handphone sebagai alat komunikasi agar merekam informasi

terkait dari narasumber ataupun pihak yang berkaitan saat wawancara untuk menjaga keabsahan data.

6. Analisis Data

Analisis data dipergunakan oleh peneliti ialah metode analisis yuridis kualitatif. Metode tersebut berupa analisis yang tidak melibatkan data berupa angka, tetapi dalam analisisnya memberikan gambaran melalui pendeskripsian berupa kata-kata mengenai temuan, sehingga lebih menekankan pada mutu (kualitas) dari data (Widiarty, 2024, p. 157).

Metode tersebut dilaksanakan melalui penyusunan data secara teratur dan mengaitkan dengan masalah yang diteliti. Selama pelaksanaan tersebut, hierarki peraturan perundang-undangan tetap diberlakukan sebagai kepastian hukum dan mengukur data dengan konsep atau teori.

7. Lokasi Penelitian

Terdapat beberapa Lokasi sebagai penunjang penelitian, meliputi:

a. Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jalan Lengkong Dalam No 17 Bandung; dan
- 2) Perpustakaan Pascasarjana Universitas Pasundan, Jalan Sumatra No 41 Bandung.

b. Instansi

- 1) PT Beton Elemen Persada, Jl. Raya Batujajar No.Km.5, RW.No 18, Giriasih, Kec. Batujajar, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40561;

- 2) FSPMI Kota Cimahi, Jl. Bp. Ampi, Baros, Kec. Cimahi Tengah,
Kota Cimahi, Jawa Barat 40521; dan
- 3) Pengadilan Hubungan Industial/PHI Pengadilan Negeri Bandung
Kelas 1A Khusus, Jl. Surapati No.47, Sadang Serang, Kecamatan
Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.