

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyampaikan, bahwa semua orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal itu menerangkan bahwa sudah menjadi tugas kita untuk mengupayakan agar semua orang yang ingin dan sanggup untuk bekerja, agar bisa memperoleh pekerjaan yang sama dengan apa yang diinginkannya, dan semua orang yang bekerja agar bisa mendapatkan pendapatan, yaitu berupa upah yang memadai untuk hidup layak bagi diri mereka sendiri maupun keluarganya.

Perwujudan dari pasal itu adalah melalui dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berlandaskan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur upah, perintah, dan pekerjaan. Tenaga kerja/Buruh merupakan pilar utama memiliki kontribusi terhadap jalannya aktivitas roda perekonomian, terutama dalam proses penciptaan produksi hingga produk yang dihasilkan baik dalam bentuk barang maupun jasa sampai kepada konsumen (distribusi). Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Istilah pekerja secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja, Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua produk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 minimal berumur 15 tahun (Pasal 69).

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga pekerja/buruh sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan pekerja/buruh dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Oleh karena itu faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan agar perusahaan dapat unggul/maju dalam persaingan usaha. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi pekerja/buruh, yaitu melalui upah. Upah merupakan masalah yang harus dipikirkan dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbana yang diberikan maka pekerja/buruh akan tetap bekerja dan lebih diat dalam bekerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 disampaikan, 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

dibayarkan 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.

Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencapai atau tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja maka pekerja/buruh tidak akan menerima pekerjaan tersebut. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di perusahaan tersebut pastinya mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan perusahaan.

Agar terwujudnya keselarasan dalam lingkup kerja mengenai pengupahan tersebut, oleh karenanya dengan kewenangan otonomi pemerintah daerah setempat standar upah minimum berdasarkan upah minimum provinsi dan perhitungan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan tingkat perekonomian di masing-masing sektor wilayah tersebut sebagai acuan dalam penetapan standar upah bagi setiap perusahaan. Hal yang wajib diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah perlindungan tenaga kerjanya, perlindungan tenaga kerja ini meliputi aspek-aspek yang sangat luas yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan manusia dan moral agama.

Pada kenyataan upah yang diterima oleh tenaga kerja disebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan kebutuhan hidup layak.

Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. Upah Minimum Propinsi (selanjutnya disingkat UMP) biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Menurut Yustisia dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, biaya produksi yang tinggi berarti harga *output* selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu: a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.

Beberapa pakar ekonomi melihat bahwa penetapan upah minimum akan menghambat penciptaan lapangan kerja. Kelompok ekonomi lainnya dengan bukti empirik menunjukkan bahwa penerapan upah minimum tidak selalu identik dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan akan mampu mendorong proses pemulihan ekonomi, pengupahan karyawan merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan majikan kepada pekerja/buruh sebagai bentuk imbalan karena telah melakukan pekerjaannya.

Dalam undang-undang sudah dijelaskan bahwa upah setiap pekerja sudah diatur dalam peraturan di masing-masing daerah, dan tidak boleh kurang dari ketentuan upah yang sudah ditetapkan dalam undang-undang. Namun faktanya

banyak perusahaan atau PT yang menggaji karyawan di bawah Upah Minimum Regional (UMR).

Tentunya hal ini merugikan para pekerja karena upah kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup mereka. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun tulisan dalam tesis dengan judul “Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka permasalahan dari penyusunan tesis ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap pekerja/buruh atas hak upah dalam hubungan industrial berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana penerapan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum terhadap pekerja/buruh atas hak upah dalam hubungan industrial berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui penerapan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap pekerja/buruh atas hak upah dalam hubungan industrial berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003.
2. Diharapkan lebih mengetahui penerapan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum.

E. Kajian Teoritis

1. Pengertian Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir (30) menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP./49/MEN/2004 tentang Struktur dan Skala Upah Pasal 1 ayat (1) bahwa upah adalah:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan 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”.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah:

“Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.”

Pada dasarnya upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh diberikan dalam bentuk uang. Meskipun begitu hal tersebut dapat disimpangi dengan diberikannya upah dalam bentuk lain, asal bukan berupa minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan. Pemberian upah dalam bentuk lain disebut nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya. Adapun yang dimaksud dengan upah dalam bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis bagi buruh.¹

Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul “*Principles of Personal Management*” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.² Karena itu, upah (atau gaji) adalah hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh hukum, sehingga sudah selayaknya bahwa setiap pekerja/buruh mendapatkan upah. Sebagai hak, maka sangat wajar jika pekerja/buruh menuntut untuk mendapatkan upah. Pengusaha yang tidak memberi

¹ Joko Nur Sariono dan Suhandi, “Pengaturan Hak Normatif Bagi Pekerja Atau Buruh menurut Undang-Undnag Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Perspektif*, Surabaya, Vol 10, No 2, Tahun 2005, Edisi April, h. 88-103.

² Kartasapoetra, *et.al.*, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, h. 93.

upah pun dikenai sanksi secara hukum.³

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan, yang wujudnya dapat bermacam macam seperti upah harian, upah borongan, upah tetap, upah tidak tetap, yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang atau/suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

Dapat disimpulkan dari uraian uraian di atas bahwa keseluruhannya secara jelas mengandung maksud yang sama yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain/penguasa.⁴

2. Asas Pengupahan

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah terinci sebagai berikut:

- a. 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).
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan

³ Emmanuel Kurniawan, 2013, *Tahukah Anda Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Jakarta: Dunia Cerdas, h. 7.

⁴ Kartasapoetra, *et.al.*, *Ibid.*, h. 94.

Upah).

- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan tersebut atau disebut asas *no work no pay* seperti pada Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum seperti terdapat dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- f. Pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan prosentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan).

- i. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

3. Teori Upah

Teori dana upah menurut teori upah pekerja tidak perlu menantang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana ini berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Karenanya menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan atau negara yang disebut dana anak-anak.

a. Teori Upah Alam:

- 1) Upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya.
- 2) Di pasar akan terdapat upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Upah harga pasar

akan berubah di sekitar upah menurut kodrat. Oleh ahli-ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja.

b. Teori Upah Etika

Menurut kaum Utopis (kaum yang memiliki idealis masyarakat yang ideal) tindakan para pengusaha yang memberikan upah hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum, merupakan suatu tindakan yang tidak “etis”. Oleh karena itu sebaiknya para pengusaha selain dapat memberikan upah yang layak kepada pekerja dan keluarganya, juga harus memberikan tunjangan keluarga.

Pendapatan adalah nilai maksimal yang dapat dikonsumsi oleh seseorang dalam suatu periode dengan mengharapkan keadaan yang sama pada akhir periode seperti keadaan semula, pendapatan merupakan balas jasa yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang punya majikan tapi tidak tetap.

c. Teori Upah Besi

Teori upah ini dikemukakan oleh Ferdinand Lassalle. Penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena kita ketahui posisi kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh para produsen. Berhubungan dengan kondisi tersebut maka teori ini dikenal dengan istilah “Teori Upah Besi”. Untuk itulah Lassalle menganjurkan untuk menghadapi kebijakan para produsen terhadap upah agar dibentuk serikat pekerja.

d. Teori Upah sosial

Teori upah sosial ini dahulu dilaksanakan di Negara sosialis, tidak lagi mendasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan pekerja. Semua pekerja harus menghasilkan sesuai dengan kecakapan masing-masing dan akan menerima upah sesuai dengan kebutuhannya.

4. Jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:⁵

a. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- 1). Besar atau kecilnya jumlah uang yang akan diterima.
- 2). Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup

⁵ Kartasapoetra, *et.al.*, *Op.Cit.*, h. 100-102.

untuk membiayai keperluan hidupnya seara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan , asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

d. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaanya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq.) Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan propinsi dan/atau bupati/walikota, dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum.

e. Upah wajar

Upah wajar adalah upah yang seara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Sedangkan dalam sistem pembagian upah terdapat beberapa macam upah:⁶

- 1) Upah Harian, Upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah lepas.
- 2) Upah borongan, upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman.

⁶ Edytus Adisu, 2009, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta: Forum Sahabat, h. 3-4.

Pembayaran upah borongan hanya dilakukan untuk pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak.

- 3) Upah tetap, upah yang diterima pekerja secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukkan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.
- 4) Upah tidak tetap, upah yang diterima pekerja secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.

5. Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Buruh (Pekerja)

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai”. Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.⁷

⁷ Lalu Husni, 2006, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 33.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (Pasal 1 ayat (1a)).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel, dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif.⁸

Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah,

⁸ *Ibid.*, h. 34.

maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan. Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.⁹

⁹ *Ibid.*, h. 35.

b. Perusahaan

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yakni:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian Pemberian kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberian kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Serikat Pekerja (Serikat Buruh)

Pekerja/buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 UUD 1945.

Demikian pula telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama. Kedua konvensi tersebut dapat dijadikan dasar hukum bagi pekerja/buruh untuk berorganisasi dengan mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.¹⁰

Suatu serikat pekerja/buruh harus mengandung sifat-sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Penjelasananya sebagai berikut:

- a. Bebas, maksudnya bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh dan tekanan dari pihak lain.
- b. Terbuka bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan atau memperjuangkan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.
- c. Mandiri bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri, tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.
- d. Demokrasi bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.
- e. Bertanggung jawab bahwa hak dalam mencapai tujuan dan melaksanakan kewajibannya serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.¹¹

Selain pengertian serikat pekerja/serikat buruh dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

¹⁰ Zaeni Asyhadi, 2013, *Hukum Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 20.

¹¹ *Ibid.*, h. 21.

disebutkan pula pengertian federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh. Sedangkan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

d. Pemerintah (Penguasa)

Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

- a. Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
- b. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah

penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik di sektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.¹²

Pengawasan terhadap peraturan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker (cq. Bidang Pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

Dalam undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Di Indonesia, campur tangan negara dalam soal-soal ini telah ada sejak zaman prakemerdekaan, yaitu sekitar tahun 1921 didirikanlah apa yang dinamakan Kantor van Arbeid dengan Stb. Nomor 813 Tahun 1921. Kantor van Arbeid ini bernaung di bawah Departemen Kehakiman mula-mula terdiri dari tiga bagian, yaitu:

¹² Lalu Husni, *Op.Cit.*, h. 48.

- a. perundang-undangan perburuhan dan statistik;
- b. pengawasan perburuhan untuk Jawa dan Madura;
- c. gerakan buruh.¹³

Peran pegawai pengawas sebagai penyidik PNS ini diakui dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 182 ayat (1)). Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini berwenang:

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan yang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas

¹³ Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 43.

usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akandapat mendidik pengusaha atau pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis. Sebab seringkali perselisihan yang terajdi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Secara koantitas aparat pengawas perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administratif yang dibebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas.¹⁴

6. Perlindungan Buruh

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan.” Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya.

Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak aka mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu

¹⁴ Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 51.

dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.

Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunann, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:¹⁵

- a. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan heigine kesehatan perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.
Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c. Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing, yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan

¹⁵ Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico, Bandung, h. 43-44 dalam buku Zainal Asikin, dkk., 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 5, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 96.

moril kerja yang menjamin daya guna yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo sebagaimana yang dikutip oleh Zainal Asikin membagi perlindungan pekerja ini menjadi tiga (3) macam yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya, beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan andengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerjaanya itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Didalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.¹⁶

E. Metode Penelitian

Penelitian adalah sebagai usaha mengemukakan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan secara metodologis dan sistematis. Metodologis berarti dengan mengemukakan metode-metode yang bersifat ilmiah, sedangkan sistematis berarti sesuai dengan pedoman atau aturan penelitian

¹⁶ Zainal Asikin dkk., 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. 5, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 97.

yang berlaku untuk karya ilmiah. Adapun ilmu yang memperbincangkan metode-metode ilmiah dalam menggali kebenaran pengetahuan disebut metodologi penelitian.¹⁷ Metodologi penelitian yang disajikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Tipologi Penelitian

Dalam penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, juga biasa disebut dengan penelitian hukum doktriner atau juga disebut dengan penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum doktriner, sebab penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian tersebut sangat erat hubungannya pada perpustakaan dikarenakan hukum normatif ini akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan.¹⁸

2. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) adalah “Penelitian yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani”.¹⁹ Dalam pendekatan perundang-undangan ini akan diteliti perundang-undangan yang

¹⁷ Sutrisno Hadi, *Metologi Research I*, Cetakan XVII, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, h. 56.

¹⁸ Bambang Waluyo, 1999, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 28.

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2013, *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Kencana Prada Media Group, Jakarta, h. 133.

terkait dengan hukum kenotariatan, hukum pembuktian dan hukum kearsipan. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) adalah “Pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi”.²⁰

Spesifikasi Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, karena penelitian ini adalah penelitian yang memberikan data seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, putusan atau hal lainnya. Maksudnya adalah terutama untuk dalam kerangka menyusun teori-teori baru. Dan bertujuan menggambarkan perturan yang berlaku secara menyeluruh, sistematis, dan akurat.

3. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan-bahan hukum tersebut dapat disebutkan berikut ini:

a. Bahan Hukum Primer

Merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum ini terdiri dari peraturan perundang-undangan antara lain sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39

²⁰ *Ibid.*, h. 181.

Tahun 2003 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

- 3) Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6018.
 - 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
 - 5) Permenaker No. 1 Tahun 2017 tentang Skala dan Struktur Upah.
 - 6) Permenaker No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.
 - 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
 - 8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
 - 9) Putusan Mahkamah Konstitusi No. 72 Tahun 2015.
 - 10) Keputusan Gubernur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur 2020.
- b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Pada penulisan tesis ini

bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis adalah buku-buku teks yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi pokok permasalahan, dan tulisan-tulisan hukum yang diakses melalui internet

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode analisa bahan hukum yang penulis gunakan dalam Tesis ini adalah menggunakan analisis deduktif, yaitu cara melihat suatu permasalahan secara umum sampai dengan pada hal-hal yang bersifat khusus untuk mencapai deskripsi atau maksud yang sebenarnya. Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa dalam menganalisis bahan yang diperoleh agar dapat menjawab permasalahan dengan tepat dilakukan dengan langkah-langkah:

- a. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan.
- b. Pengumpulan bahan-bahan hukum dan non hukum yang dipandang mempunyai relevansi.
- c. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan.
- d. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum.
- e. Memberikan deskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.²¹

Langkah-langkah analisis bahan hukum sebagaimana tersebut pada angka 1 sampai dengan angka 5 telah penulis lakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Tahap perumusan masalah sebagai pengidentifikasian serta penetapan isi hukum yang hendak dipecahkan sebagaimana terdapat pada huruf a.

²¹ *Ibid.*

- b. Tahap pengumpulan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder sebagai tujuan pustaka yang digunakan sebagai pisau analisis untuk menjawab isu hukum sebagaimana terdapat pada huruf b.

Tahap pemahaman dan pemecahan isu hukum yang telah diangkat dalam penelitian berdasarkan pengumpulan bahan-bahan hukum selama penganalisaan isu hukum yang disimpulkan berdasarkan fakta yang telah ditemukan sebagaimana terdapat pada huruf c dan d.

- c. Tahap penyimpulan hasil pemecahan isu hukum dalam sebuah argumen hukum sebagai deskripsi sebagaimana langkah analisis bahan hukum pada huruf e.

Proses analisa bahan hukum sebagaimana disebut di atas sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat perspektif dan terapan. Hasil analisa dari penelitian tersebut dituangkan dalam suatu bentuk pembahasan yang merupakan jawaban atas permasalahan yang dibahas hingga sampai kesimpulan. Kesimpulan dilakukan dengan metode penalaran deduktif. Metode deduktif berpangkal dari pengajuan premis mayor, kemudian diajukan premis minor. Dari kedua premis ini kemudian ditarik suatu kesimpulan.

F. Pertanggungjawaban Sistematika

Penelitian Tesis ini terdiri atas 4 (empat) bab yang disusun secara sistematis, dimana antara bab saling berkaitan sehingga merupakan suatu rangkaian yang berkesinambungan.

Bab I ini merupakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian teoritis, metode penelitian, dan sistematika Pertanggungjawaban dari penulisan tesis ini.

Bab II Pembahasan tentang rumusan masalah pertama bagaimana pengaturan hukum terhadap pekerja/buruh atas hak upah dalam hubungan industrial berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. Di dalamnya akan diuraikan dalam sub bab-sub bab sebagai berikut: upah sebagai unsur penting dalam kaitannya dengan hubungan kerja, upah dalam kaitannya dengan para pihak dalam hukum ketenagakerjaan, bentuk dan waktu perjanjian kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, sistem-sistem pengupahan, upah lembur dan waktu kerja, perlindungan upah, dan peran pemerintah dalam pengupahan di Indonesia.

Bab III Pembahasan tentang penerapan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum. Dalam bab ini diuraikan dalam beberapa sub bab-sub bab yaitu: penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum kabupaten/kota, dan faktor-faktor yang menghambat penegakan sanksi hukum pidana bagi perusahaan membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum kabupaten/kota.

Bab IV menguraikan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang mencakup dari hasil penelitian dan pembahasan.