

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Penghasilan merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap manusia. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja.<sup>1</sup> Setiap pekerjaan mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkejakan si buruh dengan membayar upah.<sup>2</sup>

Indonesia sendiri merupakan negara hukum yang mengatur hampir segala macam urusan yang terkait dengan warga negaranya, termasuk masalah pekerjaan. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945) yang hadir sebagai dasar hukum utama Negara Indonesia ini, dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), Hlm. 1.

<sup>2</sup> *Ibid*, Hlm. 65.

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian ini berdimensi sangat luas, karena tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja/pengangguran.<sup>3</sup>

Sedangkan definisi pengusaha terdapat dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjelaskan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia

Salah satu pemasalahan yang sering terjadi dimasyarakat yaitu mengenai pengupahan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya memiliki kesamaan kepentingan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menjaga kelangsungan perusahaan dan memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Pengusaha tanpa pekerja, tentunya kegiatan produksi perusahaan menjadi terganggu sehingga dapat berpotensi mengganggu perkembangan kemajuan dari perusahaan. Sedangkan bagi pekerja, mereka

---

1. <sup>3</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika,2009), hlm.

tanpa adanya pengusaha maka menjadi tidak mendapatkan upah. Pekerja atau buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lainnya. Oleh karena itu para pekerja dan serikat pekerja atau serikat buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya.<sup>4</sup>

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.<sup>5</sup>

Negara dalam hal ini Pemerintah Indonesia memiliki peranan penting untuk membantu warganya agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga terciptalah kesejahteraan bagi warga negaranya. Hal ini sudah sesuai dengan tujuan dan cita-cita bangsa Indonesia sejak masa kemerdekaan dulu dan dituangkan kedalam Pembukaan UUD 1945 alinea keempat yang intinya

---

<sup>4</sup> Tianggur Sinaga, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*, dalam Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 3 No.2 , Peneliti Madya Bidang Litbang, Edisi Juli – Desember 2008.

<sup>5</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*. (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 1.

menerangkan tentang tujuan Negara selain melindungi segenap bangsa Indonesia, juga memajukan kesejahteraan umum bagi warga negaranya.

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi hal yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan upah minimum adalah untuk menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, meningkatkan produktivitas pekerja, mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.<sup>6</sup>

Menurut Pasal 89 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah minimum dibagi menjadi dua yaitu :

1. Upah Minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
2. Upah Minimum berdasarkan sektor pada Provinsi atau Kabupaten/Kota

Upah Minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur melalui Peraturan Gubernur berdasarkan atas usulan Bupati/Walikota, dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

---

<sup>6</sup> Sony Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), hlm.3.

Pemerintah Indonesia sebagai wujud memberikan perlindungan hukum telah mengatur tentang pengupahan di dalam Pasal 88 hingga Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Walaupun bentuk perlindungan hukum terhadap pengupahan sudah ada, namun dalam penerapan di lapangannya masih saja terdapat pihak-pihak yang belum mengikuti peraturan tentang pengupahan tersebut.

Berdasarkan hal diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berkenaan dengan upah minimum yang diberikan pengusaha untuk buruh. Penulis mengangkat suatu kasus yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Di dalam perkara ini terlihat telah terjadi kesalahan dimana salah satu perusahaan di DKI Jakarta tidak memberikan upah sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang, yang selanjutnya akan penulis tuangkan kedalam suatu penelitian dengan judul **“ANALISIS TENTANG PENERAPAN UPAH MINIMUM DI DKI JAKARTA (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 636 K/PDT.SUS-PHI/2014)”**

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH DAN RUMUSAN MASALAH**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Penggugat selama bekerja sejak Januari 2012 telah melakukan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab sebagai Accounting Agent di PT. Karya Mulia Loka Persada dan mendapat upah sebesar

Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus rupiah).

- b. Berdasarkan surat Anjuran mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara nomor 6610/-1.831. Bagian C. Pertimbangan hukum dan Pendapat Mediator Hubungan Industrial juga tidak membenarkan tindakan Tergugat yang membayar upah kepada Penggugat di bawah ketentuan UMP DKI Jakarta tahun 2013 dan Tergugat telah nyata-nyata melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- c. Karena Tergugat yang tidak menginginkan Penggugat untuk melakukan pekerjaannya, maka Tergugat wajib membayar upah/gaji Penggugat, sesuai dengan amanat dari Pasal 93 ayat (2) f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut, penulis merumuskan pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana mencegah bagi perusahaan yang memberikan upah di bawah standar minimum ?
- b. Bagaimana pertimbangan hakim dalam menetapkan penggugat tidak berhak untuk menerima upah pada putusan nomor 636 k/pdt.sus-phi/2014 ?

## C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana mencegah bagi perusahaan yang memberikan upah di bawah standar minimum.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pertimbangan hakim dalam menetapkan penggugat tidak berhak untuk menerima upah pada putusan nomor 636 k/pdt.sus-phi/2014.

### 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan-tujuan tersebut di atas, maka diharapkan penulisan dari penelitian ini dapat memberikan kegunaan atau manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai bagian yang tak terpisahkan, yaitu :

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum, serta untuk memperluas pengetahuan dan menambah referensi khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan proses pemeriksaan perkara mengenai pemberian upah bagi pekerja/buruh berdasarkan peraturan gubernur.

#### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para mahasiswa ilmu hukum, serta dapat berguna bagi para pihak

terutama penegak hukum dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yaitu menerapkan hukum acara sesuai dengan hukum acara yang berlaku, agar memenuhi keadilan masyarakat, terlebih khusus kepada para pengusaha agar lebih teliti dan memperhatikan pada saat memberikan upah pada para pekerja.

## **D. KERANGKA TEORITIS, KONSEPTUAL, DAN PEMIKIRAN**

### **1. Kerangka Teoritis**

Hukum Pemburuan/ Ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Menurut wirjono Pradikoro bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu – satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat.<sup>7</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan adalah mencapai tujuan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dengan meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual. Hal ini sesuai dalam penjelasan umum dan penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ( Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 21.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini selalu menyebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Kaitannya dengan Hukum Perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain.

Menurut Mr. Molenaar bahwa Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan pengusaha. Dari unsur- unsur di atas jelaslah bahwa substansi hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang di sebut buruh bekerja pada orang lain yang disebut majikan, jadi tidak mengatur hubungan hukum diluar hubungan kerja.<sup>8</sup>

Dalam pasal 1 angka 1 undang – undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan

---

<sup>8</sup> G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*,(Bandung : Armico, 1982), Hlm. 2.

yang selama ini kita kenal yang ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.<sup>9</sup>

Menurut Soetiksno, bahwa keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan – keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>10</sup>

Upah memegang peran yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan.<sup>11</sup>

Nurimansyah Haribuan mengatakan Upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima buruh/ pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Kalau kita berpegang pada pengertian Nurimansyah diatas, jelas kedalam pengertian upah inti akan termasuk tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh buruh. Karna itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai

---

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, Hlm. 24.

<sup>10</sup> Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 6-7.

<sup>11</sup> *Ibid*, Hlm. 148.

kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang – undangan.<sup>12</sup> Sumarsono dalam bukunya “Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan” mengemukakan perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- b. Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang

---

<sup>12</sup> RG.Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta : Bina Aksara, 1986), Hlm. 40.

modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

Pada pasal 27 Undang-Undang dasar 1945 dikatakan bahwa :

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Telah disebutkan dengan sangat jelas dalam undang-undang dasar tersebut, bahwa seluruh warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan sejahtera dari pemerintah, menjadikan undang-undang itu sebagai pondasi utama untuk memelihara warga negara Indonesia khususnya mendapat pekerjaan dan upah yang sesuai. Sedangkan upah yang layak adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja, karena masing-masing provinsi standar hidup layaknya berbeda maka ada istilah upah minimum provinsi, upah minimum kabupaten/kota dan upah sektoral. Sedangkan dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi NO. 7 Tahun 2013 memberi keterangan dan landasan hukum tentang upah minimum sebagai acuan para pengusaha dalam pengupahan dan digunakan sebagai sistem pengupahan untuk buruh yang masa kerjanya singkat dan keterampilanya di bawah standar. Pada peraturan menteri tersebut bermaksud supaya pekerja mendapat jaminan upah yang layak dan diperlakukan secara adil oleh para pengusaha.

Simanjuntak dalam tulisannya yang berjudul “Masalah Upah dan Jaminan Sosial” menyatakan bahwa Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah Minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja diperusahaannya.<sup>13</sup> Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk :

- a. Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar yang surplus, yang mendorong mereka menerima upah di bawah tingkat kelayakan;
- b. Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar kerja untuk akumulasi keuntungannya;
- c. Sebagai jaring pengaman untuk tingkat upah karena satu dan lain hal jangan turun lagi;
- d. Mengurangi tingkat kemiskinan pekerja, terutama bila upah minimum tersebut di kaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya;
- e. Mendorong peningkatan produktivitas baik melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum;

---

<sup>13</sup> Lalu Husni, Op.Cit., Hlm. 149.

- f. Meningkatnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum;
- g. Menciptaka hubungan industrial yang lebih aman dan harmonis.

## 2. Kerangka Konseptual

Maka dalam penelitian ini di susun beberapa definisi operasional dari konsep-konsep yang akan digunakan agar tidak terjadi perbedaan pengertian yakni:

- a. Pekerja / Buruh adalah Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di definisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Pengusaha adalah Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di definisikan sebagai :
  - 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
  - 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
  - 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

- c. Perusahaan adalah Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di definisikan sebagai setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkejakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Perjanjian Kerja adalah Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di definisikan sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak , dan kewajiban para pihak.
- e. Hubungan Kerja adalah Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di definisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah , dan perintah.
- f. Upah adalah Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di definisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-

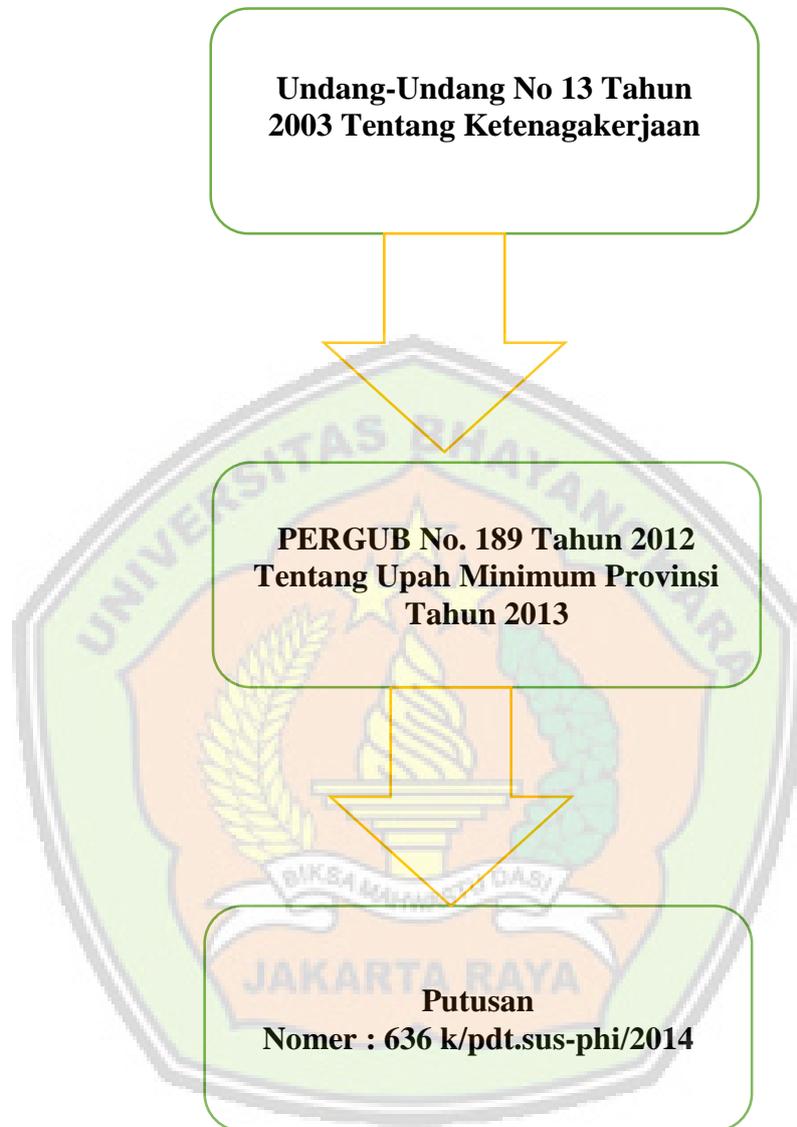
undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ jasa yang telah atau akan dilakukan.

- g. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah Berdasarkan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di definisikan sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan/ keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- h. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang dikeluarkan dengan tujuan sebagai jaring pengaman agar upah tidak terlalu rendah karena harga-harga yang makin lama makin naik dan sekaligus untuk mengurangi kesenjangan upah terendah dan tertinggi, serta dalam rangka meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat paling bawah.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), hlm. 36.

### 3. Kerangka Pemikiran



## E. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum yang dilakukan adalah dengan metode penelitian yuridis Normatif dengan meneliti bahan pustaka atau sekunder. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dapat dinamakan penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian hukum kepastakaan.<sup>15</sup> Senada dengan pendapat soerjono soekanto yang dikemukakan diatas, Ronny Hanitijo mengemukakan bahwa penelitian hukum yuridis normatif merupakan penelitian kepastakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder.<sup>16</sup>

### 1. Pendekatan

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam rangka menyelesaikan suatu perkara untuk menemukan penelitian terhadap asas-asas hukum dilakukan dengan cara mengidentifikasi kaidah-kaidah hukum yang telah dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan, buku, kepastakaan dan internet.

### 2. Bahan Atau Sumber Data

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian hukum yuridis normatif oleh sebab itu data yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder.

---

<sup>15</sup> Soejono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta 1990, Hlm. 15

<sup>16</sup> Ronny Hanutijo Sumitro, *Penelitian Hukum dan Juri Metri*, Jakarta 1990, Hlm.5

Data sekunder yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini berupa bahan hukum primer adalah norma-norma hukum positif yang ditetapkan oleh Negara seperti Undang-Undang. Bahan hukum primer yang digunakan penulis dalam skripsi ini diantaranya Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pergub Nomor 189 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Tahun 2013 dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Selain bahan hukum primer, penulis juga menggunakan bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan penulis meliputi buku – buku, kepustakaan dan internet.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana telah disebutkan bahwa penelitian hukum yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Bahan pustka yang digunakan dalam penelitian tersebut terutama dapat diperoleh dari perpustakaan.<sup>17</sup> Karena bahan pustaka sudah didokumentasikan, bahan pustaka juga dapat dimana saja sehingga penggalian data kepustakaan secara praktis tidak harus dilakukan diperpustakaan saja. Oleh sebab itu, penulis melakukan penelitian yang bahan pustakanya dilihat di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas bhayangkara Jakarta Raya.

---

<sup>17</sup> Soejono Soekanto, *Op Cit* hlm.41

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Dalam penulisan ini penulis memperjelas uraian-uraian isi dari proposal ini, serta untuk lebih memaparkan, mengarahkan, mengembangkan lalu membahas secara sistematis dan terperinci, maka berikut ini penulis membuat sistematika penulisan/gambaran dari penulisan proposal ini.

Adapun sistematika dari bab per bab dari proposal ini sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

lalah merupakan pendahuluan yang menguraikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan judul, latar belakang, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, konseptual, dan pemikiran, metode penelitian, serta sistematis penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini akan dibahas mengenai tinjauan pustaka mengenai -hal yang berkaitan tentang Tinjauan umum mengenai Ketenagakerjaan, perjanjian kerja, upah minimum serta doktrin – doktrin lain yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

### **BAB III : HASIL PENELITIAN**

Pada bagian ini penulis akan membahas tentang hasil penelitian yang berupa kronologis kasus dalam persidangan, penerapan hukum pada putusan mengenai pemutusan hubungan kerja serta penerapan hukum terhadap pemberian upah pekerja oleh perusahaan.

#### BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini penulis akan membahas tentang pembahasan dan analisis hasil penelitian yang berupa analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal menjatuhkan putusan.

#### BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini penulis akan membahas penutup yang berisikan kesimpulan dan saran – saran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang di harapkan menjadi pertimbangan hukum dalam menegakan hukum seadil-adilnya.

