

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan nasional merupakan wujud dari cita-cita suatu bangsa, pembangunan nasional senantiasa mencerminkan kehendak untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam rangka mewujudkan kehidupan masyarakat yang maju dan demokratis berdasarkan Pancasila. Sebagaimana dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan sebagai berikut:

“..melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi dan keadilan sosial”

Pembangunan nasional perlu dijamin dalam suatu peraturan karena pembangunan nasional memegang peran penting bagi suatu negara yang didalamnya terkandung tanggung jawab semua pihak dalam mewujudkan cita-cita suatu bangsa, hal ini sejalan dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dalam Pasal 1 ayat (2) yang menyatakan sebagai berikut:<sup>1</sup>

“Pembangunan nasional adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan bernegara”

Dalam rangka pembangunan nasional pada bidang hukum diperlukan suatu tindakan yang bertujuan membentuk hukum kearah yang lebih baik, pelaksanaan pembangunan hukum tidak hanya dalam arti materil saja, tetapi mengarah pada suatu sistem yang mencakup pembangunan materi hukum,

---

<sup>1</sup> Lihat Pasa 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN)

pembangunan kelembagaan dan penegakan hukum, serta pembangunan kesadaran hukum masyarakat.<sup>2</sup> Pembangunan hukum tersebut semata-mata bertujuan untuk mewujudkan bangsa yang berdaya saing dan masyarakat yang demokratis berlandaskan hukum. Salah satu wujud dari pembangunan hukum yakni diundangkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, sebagaimana tercantum dalam penjelasan ini yaitu, sebagai berikut:<sup>3</sup>

“Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.”

Upah merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Upah dalam Undang-undang Ketenagakerjaan 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.

---

<sup>2</sup> Jurnal Perencanaan Pembangunan Nasional, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2014, hlm 1

<sup>3</sup> Lihat Penjelasan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran pekerja, pekerja dapat menjadi lebih dari sekedar objek atau pelaku, mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengontrol yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mempunyai perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi perilaku dalam pekerjaannya.

Dalam interaksi tersebut, pegawai berkontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan pihak perusahaan diharapkan memberi imbalan dan apresiasi kepada pegawai secara adil, sehingga memberikan kepuasan. Upah yang diberikan kepada pegawai merupakan sebuah bentuk terimakasih atas seseorang yang telah memberikan keterampilan, jasa dan kualitasnya kepada perusahaan sebagai penunjang suksesnya tujuan suatu perusahaan dalam memperoleh profit yang maksimum. Pegawai juga merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dalam perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan makna dari pengertian tenaga kerja sebagaimana kita ketahui berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan. Sedangkan Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu

setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.<sup>4</sup> Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

Keberadaan tenaga kerja tidak boleh dikesampingkan begitu saja tanpa memperhatikan kesejahteraannya, karena keberhasilan sebuah perusahaan baik dalam produksi, pemasaran produk dan lain-lain itu tidak terlepas dari para pegawai yang memiliki kualitas dibidangnya masing-masing, sehingga dapat mencapai target dan tujuan-tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Perbedaan persepsi tentang upah adalah pangkal konflik terbuka antara pengusaha dan pekerja. Upah menurut pengusaha adalah *cost* (biaya), sedangkan bagi pekerja upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Sedangkan bagi pemerintah upah adalah bagian dari pemerataan pembangunan. Kalau upah merupakan *cost* (biaya) maka akan berpengaruh kepada harga jual beli

---

<sup>4</sup> Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta 2009, hlm 1.

barang-barang produksi. Dalam hal ini berlaku prinsip ekonomi yang menyatakan bahwa mengeluarkan biaya yang sedikit tetapi memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Prinsip ini tidak diterima oleh pekerja karena upah merupakan hak mereka yang harus diterima. Di sisi lain ada hubungan yang saling mempengaruhi antara upah yang diterima oleh pekerja dengan tingkat produktivitas. Sebab upah yang memuaskan akan memberi peningkatan terhadap produktivitas pekerja.<sup>5</sup>

Sudah selayaknya pemilik perusahaan baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah imbalan jasa bagi pegawai berupa upah kerja yang sesuai dengan jasa yang disalurkan kepada perusahaan agar menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan jasa dan kesepakatan kerja antara kedua belah pihak mengenai pekerjaannya, waktu kerja, dan kontrak yang telah disetujui. Dengan penentuan upah kerja itu juga menjadi salah satu penentu efisien atau tidaknya kerja seorang pegawai untuk menghasilkan suatu inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

Dalam Undang-undang Dasar 1945 (UUD 45) telah menggariskan bahwa setiap warga negara sama kedudukannya di dalam hukum, berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Dari kutipan UUD 1945 tersebut terlihat jelas bahwa ukuran kesejahteraan dilihat dari kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak. Bahwa setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara

---

<sup>5</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*, cet 1, Forum Sahabat, Jakarta, 2009 hlm 1

layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, maka sejahtera adalah hak bagi setiap warga yang harus dilindungi oleh Negara, yang justru bagi kalangan pekerja diukur berdasarkan upah dan penghasilan. Oleh sebab itu bagi pekerja, pemenuhan hal tersebut tidak terlepas dari posisinya sebagai pekerja, terutama masalah pengupahan.

Pada dasarnya persoalan upah berada pada ranah pribadi antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga besarnya tergantung pada kesepakatan kedua belah pihak. Pengusaha dan pekerja disini mempunyai hubungan yang sangat erat, karena jika tidak ada pengusaha maka tidak ada pekerja dan begitu pula sebaliknya. Hubungan itu lalu diikat dalam suatu perjanjian yaitu perjanjian kerja.

Perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang sangat sering dilakukan didalam masyarakat. Karena mayoritas seluruh kegiatan hukum yang dilakukan berdasarkan kesepakatan. Setelah melakukan perjanjian secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terkait, dan dikehendaki ataupun tidak perjanjian bersifat mengikat bagi para pihak yang telah bersepakat.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi perumusan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 Undang-Undang No 13 tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:<sup>6</sup>

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Perjanjian dalam dunia kerja sangat penting kedudukannya karena perjanjian itu yang akan menjamin hak dan kewajiban dari pihak pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan sebuah awal dari terjalannya hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja. Dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Persoalan yang muncul kemudian adalah terkait dengan posisi tawar masing masing, bahwa pekerja/pegawai berada pada posisi yang lebih membutuhkan sehingga menempatkan pekerja/pegawai pada posisi yang rendah, maka yang terjadi justru para pekerja hanya diminta untuk menyetujui hal-hal yang diinginkan oleh pemberi kerja/pengusaha, termasuk upah.

---

<sup>6</sup> Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta 2000, hlm 57.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>7</sup> Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di negara berkembang, khususnya di Indonesia. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk mencukupi kebutuhan hidup layak dari pekerja dan keluarganya.

Penjaminan kesejahteraan hidup ini diaplikasikan dengan penetapan upah minimum yang biasa disebut Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten dengan nominal yang berbeda untuk setiap daerahnya. Dengan adanya Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten maka diharapkan setiap pekerja menerima penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Untuk masing-masing provinsi, besaran Upah Minimum Provinsi ditetapkan oleh Gubernur. Ketentuan mengenai UMP berlaku bagi seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi, dalam hal di kabupaten/kota di provinsi tersebut belum ada pengaturan mengenai Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) masing-masing kabupaten/kota.

---

<sup>7</sup> Lihat Pasal 1 ayat (30) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2013 tentang Upah minimum. Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.<sup>8</sup> Sedangkan yang dimaksud dengan Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dalam Pasal 6 (1) Gubernur menetapkan UMP (2) UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dan diumumkan oleh masing-masing gubernur secara serentak setiap tanggal 1 November.<sup>9</sup>

Persetujuan kenaikan upah minimum di Provinsi Jawa Barat berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Barat, Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa barat Tahun 2020, menetapkan Upah Minimum Provinsi Jawa Barat pada Tahun 2020 sebesar Rp 1.810.351 ( Satu juta delapan ratus sepuluh ribu tiga ratus lima puluh satu ) sebagai angka yang disepakati antara serikat pekerja, sedangkan Upah Minimum Kabupaten Pangandaran adalah Rp. 1.860.591,33.<sup>10</sup> ( Satu juta delapan ratus enam puluh ribu lima ratus Sembilan puluh satu ) para pelaku usaha dan pemerintah telah memberikan pengaruh yang begitu luas bagi para pekerja di lain daerah.

---

<sup>8</sup> Lihat Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Upah minimum

<sup>9</sup> Lihat Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Upah minimum

<sup>10</sup> Lihat Diktum Kedua Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983- Yanbangsos/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat

Namun pada kenyataannya masih banyak pekerja yang memperoleh upah dibawah ketentuan upah minimum, dimana fenomena tersebut banyak terdapat didaerah. Masalah tersebut juga dialami oleh para pekerja di Kabupaten Pangandaran, khususnya pekerja/pegawai kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Pandega Kabupaten Pangandaran, mereka adalah pekerja formal dan berhak digaji sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten. dimana pihak rumah sakit yang tidak mampu membayar para pekerja kontrak sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur Jawa Barat. Dimana pekerja hanya diberi upah sebesar Rp. 1.400.000. (Satu juta empat ratus ribu rupiah)<sup>11</sup> yang seharusnya menurut diktum kedua Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa barat Tahun 2020 untuk Upah Minimum Kabupaten Pangandaran adalah Rp. 1.860.591,33. ( Satu juta delapan ratus enam puluh ribu lima ratus Sembilan puluh satu rupiah) Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat didalam Pasal 88E ayat (1) Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan sebagai berikut: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”.

Dalam hal ini pemberian upah di Rumah Sakit Umum Daerah Pandega bukan saja tidak sesuai dengan aturan, namun juga persoalan-persoalan dengan upah yang tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur artinya tidak sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup layak. Adapun ketentuan upah minimum yang

---

<sup>11</sup> Surat Perjanjian Kerja Nomor 800/SPK-164/RSUD.1/2020

dimaksud yaitu Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten yang ditetapkan oleh gubernur dengan syarat tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengangkat masalah tersebut menjadi judul skripsi dengan judul “ **PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH PEKERJA RSUD PANDEGA KABUPATEN PANGANDARAN DIHUBUNGKAN DENGAN KEPUTUSAN GUBERNUR NOMOR 561/KEP.983-YANBANGSOS/2019 TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2020**

### **B. Rumusan Masalah**

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan lebih mengarah pada sasaran yang dikaji, penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian upah di Rumah Sakit Umum Daerah Pandega Kabupaten Pangandaran dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa barat Tahun 2020?
2. Apakah kendala Rumah Sakit Umum Daerah Pandega Kabupaten Pangandaran dalam memberikan upah minimum?
3. Bagaimana upaya penyelesaian yang dapat dilakukan pihak RSUD Pandega yang tidak memberikan upah minimum sesuai Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa barat Tahun 2020?

### **C. Tujuan Penelitian**

Bersumber dari permasalahan yang sudah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah di Rumah Sakit Umum Daerah Pandega Kabupaten Pangandaran dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa barat Tahun 2020.
2. Untuk mengetahui kendala Rumah Sakit Umum Daerah Pandega Kabupaten Pangandaran dalam memberikan upah minimum.
3. Untuk mengetahui upaya penyelesaian yang dapat dilakukan pihak RSUD Pandega yang tidak memberikan upah minimum sesuai Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa barat Tahun 2020

### **D. Kegunaan Penelitian**

Mengenai kegunaan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat baik langsung maupun tidak langsung, kepada khalayak. adapun kegunaan secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai aturan pemberian upah dalam rangka pengembangan di bidang ilmu hukum pada umumnya, khususnya hukum perdata. Selain itu juga memperluas wawasan bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pekerja dan masyarakat luas, serta dapat memberikan masukan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Pandega Kabupaten Pangandaran, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Pangandaran, baik pelaku usaha dan pihak pekerja tentang bagaimana hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Jaminan hukum atas upah yang layak tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menegaskan sebagai berikut:

“setiap orang berhak mendapatkan upah dan penghidupan bagi kemanusiaan”.

Dan dalam Pasal 28 D ayat (1) dan (2) menyatakan sebagai berikut:

- 1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- 2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam Undang-undang Dasar 1945 telah menggariskan bahwa setiap warga negara sama kedudukannya di dalam hukum , berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Dari kutipan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut terlihat jelas bahwa ukuran kesejahteraan dilihat dari kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak. Bahwa setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja

secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, maka sejahtera adalah hak bagi setiap warga yang harus dilindungi oleh Negara, yang justru bagi kalangan pekerja diukur berdasarkan upah dan penghasilan. Oleh sebab itu bagi pekerja, pemenuhan hal tersebut tidak terlepas dari posisinya sebagai pekerja, terutama masalah pengupahan.

Juga dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana dalam Pasal 88 menyebutkan bahwa sebagai berikut:

“setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan”

dan untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh, diantaranya yaitu upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL), upah lembur, struktur dan skala upah yang proporsional, dan upah untuk pembayaran pesangon.

“Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiel maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", oleh karena itu negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.”<sup>12</sup>

Teori keadilan sebagai landasan hubungan kontraktual, pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dalam hubungannya dengan masalah keadilan. Kontrak sebagai wadah yang mempertemukan kepentingan satu pihak dengan pihak lain menuntut bentuk pertukaran kepentingan yang adil. Oleh karena itu, sangat tepat

---

<sup>12</sup> Lihat Penjelasan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

dan mendasar apabila dalam melakukan analisis tentang asas proposionalitas dalam kontrak justru dimulai dari aspek filosofis keadilan berkontrak. Dalam teori Hukum Alam, sejak Socretes hingga Francois Geny, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Teori Hukum Alam mengutamakan “*the search for justice*”.<sup>13</sup> Berbagai macam teori mengenai keadilan dan masyarakat yang adil. Teori-teori ini menyangkut hak dan kebebasan, peluang kekuasaan, pendapatan dan kemakmuran.

Pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan dalam karyanya *nichomachean ethics*, *politics*, dan *rethoric*. Spesifik dilihat dalam buku *nicomachean ethics*, buku itu sepenuhnya ditujukan bagi keadilan, yang, berdasarkan filsafat hukum Aristoteles, mesti dianggap sebagai inti dari filsafat hukumnya, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”<sup>14</sup>

Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Aristoteles membedakan hak persamaanya sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak dipandangan manusia sebagai suatu unit atau wadah yang sama. Inilah yang dapat dipahami bahwa semua orang atau setiap warga negara dihadapan hukum sama. Kesamaan proposional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang telah dilakukanya.

---

<sup>13</sup> Carl Joachim Friedrich, “*Filsafat Hukum Perspektif Historis*”, Nuansa dan Nusamedia. Bandung. 2004. Hlm. 24

<sup>14</sup> L. J. Van Apeldoorn, “*Pengantar Ilmu Hukum*”, cetakan kedua puluh enam Pradnya Paramita, , Jakarta. 1996. Hlm. 11-12

Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi kedalam dua macam keadilan, keadilan "*distributief*" dan keadilan "*commutatief*". Keadilan distributif ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang porsi menurut prestasinya. Keadilan commutatief memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membeda-bedakan prestasinya dalam hal ini berkaitan dengan peranan tukar menukar barang dan jasa.<sup>15</sup> Dari pembagian macam keadilan ini Aristoteles mendapatkan banyak kontroversi dan perdebatan.

Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan "pembuktian" matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebaikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.<sup>16</sup>

Gambaran dari pesan sosial pekerja menggambarkan bahwa hukum sebagai kategori moral adalah sama saja dengan keadilan, ungkapan yang digunakan sebagai kebenaran pesan sosial yang sepenuhnya dengan tujuan memuaskan setiap orang. Kerinduan pada keadilan secara psikologis adalah kerinduan yang kekal bagi manusia untuk mendapatkan kebahagiaan yang tidak dapat ditemukan pada individu. Karena itu kebahagiaan sosial disebut "keadilan" mencarinya dalam masyarakat. Jika selama ini pihak pekerja memandang pengusaha telah memperlakukan mereka secara tidak adil, dalam pembayaran

---

<sup>15</sup> Carl Joachim Friedrich *Op Cit* Hlm. 25

<sup>16</sup> Pan Mohamad Faiz, 2009. "*Teori Keadilan John Rawls*", dalam Jurnal Konstitusi, Volume 6 Nomor 1, Hal. 135

pengupahan, juga tidak adil dalam pri kehidupan sehari-hari. Karena pengusaha di mana-mana menampilkan kemewahan hidup, tanpa peduli terhadap segala keterbatasan pekerjaannya yang disebabkan upah yang tidak layak.

Keadilan bagi pekerja dijamin dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* dan *Universal Declaration OF Human Rights (UDHR)* dengan mengakui hak semua orang untuk bekerja serta hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan seperti upah yang layak, termasuk upah yang sama atas pekerjaan yang sama, kondisi kerja yang aman, kesempatan kerja serta waktu istirahat dan libur.<sup>17</sup> Maka dalam hal ini juga pemberian upah yang layak bagi pekerja dan memberikan hak-hak tenaga kerja oleh perusahaan, salah satu haknya adalah mendapatkan upah yang layak bagi kehidupannya.

Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisi keadilan. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.<sup>18</sup>

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam

---

<sup>17</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substansif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)*, Jurnal Hukum, hlm 293

<sup>18</sup> S. Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2007. Hlm 160

memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.<sup>19</sup>

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar menjamin terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.<sup>20</sup>

Hukum yang di tegakkan oleh instansi penegak hukum yang diberikan tugas untuk itu harus menjamin “kepastian hukum” demi tegaknya ketertiban dan keadilan dalam kehidupan masyarakat. Ketidakpastian hukum akan menimbulkan

---

<sup>19</sup> Utrecht dalam Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.23

<sup>20</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002 hlm.82-83

kekacauan dalam kehidupan masyarakat dan akan saling berbuat sesuka hati serta bertindak main hakim sendiri. Keadaan seperti ini menjadikan kehidupan berada dalam suasana “*social disorganization*” atau kekacauan social.

Kepastian hukum menunjuk pada pemberlakuan hukum yang jelas, tepat, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Hukum adalah kumpulan peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah dalam suatu kehidupan bersama, keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum terutama untuk norma hukum tertulis.

Keadilan bagi pekerja dijamin dalam *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* dan *Universal Declaration of Human Rights (UDHR)* dengan mengakui hak semua orang untuk bekerja serta hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan seperti upah yang layak, termasuk upah yang sama atas pekerjaan yang sama, kondisi kerja yang aman, kesempatan kerja serta waktu istirahat dan libur.<sup>21</sup>

Maka dalam hal ini juga pemberian upah yang layak bagi pekerja dan memberikan hak-hak tenaga kerja oleh perusahaan, salah satu haknya adalah mendapatkan upah yang layak bagi kehidupannya. Maka dari itu pemerintah melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sekarang dirubah sebagian menjadi Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020

---

<sup>21</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substansif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)*, Jurnal Hukum, hlm 293

Tentang Cipta Kerja menetapkan Upah Minimum Kabupaten sebagai bentuk perlindungan pengupahan terhadap pekerja.

Hukum bertujuan mengatur berbagai kepentingan manusia dalam rangka pergaulan hidup di masyarakat. Kepentingan manusia dalam masyarakat begitu luas, mulai dari kepentingan pribadi hingga masyarakat dengan Negara. Untuk itu penggolongan hukum privat mengatur kepentingan individu atau pribadi, seperti hukum dagang dan hukum perdata. Hukum perikatan yang terdapat dalam buku III kitab undang-undang hukum perdata merupakan hukum yang bersifat khusus dalam melakukan perjanjian dan perbuatan hukum yang bersifat ekonomis atau perbuatan hukum yang dapat dinilai dari harta kekayaan seseorang atau badan hukum

Perjanjian merupakan suatu kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan, memodifikasi, atau menghilangkan hubungan hukum.<sup>22</sup> Sedangkan dalam KUHPerdata Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih (Pasal 1313 BW).

Menurut R. Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana ada seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>23</sup> Hubungan antara kedua orang yang melakukan perjanjian mengakibatkan timbulnya suatu ikatan yang berupa hak dan kewajiban kedua belah pihak atas suatu prestasi. Perikatan merupakan suatu rangkaian perkataan

---

<sup>22</sup> Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm 179.

<sup>23</sup> Syahmim, *Hukum Perjanjian Internasional*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006 hlm 1

yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>24</sup> Janji yang dinyatakan tertulis pada umumnya disebut dengan istilah perjanjian.

Saat ini ketentuan hukum perjanjian yang banyak digunakan di Indonesia adalah ketentuan-ketentuan Buku III KUHPerdara tentang Perikatan. Salah satu asas utama yang melandasi hukum perjanjian adalah asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak ini merupakan salah satu asas perjanjian yang berlaku secara universal. Pemahaman terhadap asas ini membawa pengertian bahwa setiap orang mempunyai kebebasan untuk mengikatkan dirinya pada orang lain.

Asas ini dapat disimpulkan dari Pasal 1338 KUHPerdara, yang menerangkan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>25</sup> Yang dimaksudkan dalam Pasal tersebut adalah, bahwa setiap orang leluasa untuk membuat perjanjian apa saja, asal tidak melanggar ketertiban umum atau kesusilaan. Sistem yang dianut oleh Buku III itu juga lazim dinamakan sistem terbuka, yang merupakan sebaliknya dari yang dianut oleh buku II perihal kebendaan. Disitu orang tidak diperkenankan untuk membuat atau memperjanjikan hak-hak kebendaan lain, selain dari yang diatur dalam BW, disitu dianut suatu sistem tertutup.<sup>26</sup>

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi perumusan Pasal 1320 KUHPerdara, untuk sahnya suatu perjanjian. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut:

---

<sup>24</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-4, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1987, hlm 6

<sup>25</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cetakan ke 31, Intermasa, Jakarta, 2003 hlm 127

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm 128

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.<sup>27</sup>

Dalam hukum perjanjian, ada beberapa perjanjian khusus (bernama), diantaranya adalah perjanjian jual beli, sewa menyewa, pemberian atau hibah (*schenking*), persekutuan (*maatschap*), penyuruhan (*lastgeving*), perjanjian pinjam, penanggungan hutang, perjanjian perdamaian dan perjanjian kerja<sup>28</sup>. Salah satu perjanjian khusus tersebut adalah perjanjian kerja. Dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Dalam Pasal 1601 a KUH Perdata menyebutkan sebagai berikut

“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Berdasarkan Pasal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- b. Adanya perintah;

<sup>27</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2000) hlm 57.

<sup>28</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cetakan ke 31, (Jakarta: Intermasa, 2003), hlm 163

c. Adanya upah.<sup>29</sup>

Sedangkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak hak, sedangkan di pihak lainnya kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, dan sebaliknya, tidak ada kewajiban tanpa hak. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, hak memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam pelaksanaannya.<sup>30</sup> Sedangkan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat penerapan sanksi sebagai konsekuensinya.<sup>31</sup>

Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Sendjeng H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. PT Rineka Cipta, Jakarta, 2001 hlm 64

<sup>30</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2005. Hlm 41

<sup>31</sup> Hans Kelsen ( Raisul Muttaqien) *Teori Hukum Murni, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif*, Nusamedia dan Nuansa, Bandung, 2006, hlm 132

<sup>32</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit*, hlm 43

Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut<sup>33</sup>:

- 1) Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa sebagai berikut:

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”

- 2) Hak atas upah yang adil hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan haknya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya.hal ini dialaskan pada Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa sebagai berikut:

“setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”

- 4) Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa sebagai berikut

---

<sup>33</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, cetakan pertama, Mandar Maju, Bandung, 2004.) Hlm.12

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Adapun kewajiban dari pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang

Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Pasal 102 ayat (2) menyebutkan sebagai berikut:

“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”

- b) Pasal 126 ayat (1) menyebutkan sebagai berikut:

“Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja Bersama.”

- c) Pasal 126 ayat (2) menyebutkan sebagai berikut:

“Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja”.

- d) Pasal 136 ayat (1) menyebutkan sebagai berikut:

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat”.

- e) Pasal 140 ayat (1) menyatakan sebagai berikut:

“Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat”.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Ibid.

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh setelah sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974. Dalam seminar tersebut istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan.

Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham Marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru menjadi pekerja.

Pekerja merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Pekerja terdiri dari berbagai macam, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja harian, pekerja yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja;

2. Pekerja kasar, pekerja yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu;
3. Pekerja musiman, pekerja yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu);
4. Pekerja pabrik, biasa disebut buruh yang bekerja di pabrik;
5. Pekerja tambang, pekerja yang bekerja di pertambangan

Tenaga kerja terdiri dari dua jenis, antara lain, tenaga kerja formal dan tenaga kerja non formal. Tenaga kerja formal adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan sebagai tenaga kerja terlatih (*skilled worker*). Mereka memperoleh perlindungan hukum yang lebih kuat, kontrak kerja yang resmi, dan berada didalam organisasi yang berbadan hukum. Sedangkan tenaga kerja non formal adalah pekerja yang bertanggung jawab atas perseorangan yang tidak berbadan hukum dan hanya berdasarkan atas kesepakatan.

Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni simbiosis mutualisme yang mana pemerintah Indonesia dan perusahaan sama-sama saling membutuhkan adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja dimana terdapat keseimbangan (*equilibrium*) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban telah diatur dalam suatu peraturan baik itu umum maupun dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Hak Perusahaan diantaranya sebagai berikut.<sup>35</sup>:

- a) Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka;
- b) Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.

Kewajiban Perusahaan antara lain sebagai berikut.<sup>36</sup>:

- a) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh;
- b) Memeriksa kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja;
- c) Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan;
- d) Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja;
- e) Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja.

Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau pegawai. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau pegawai. Apabila

---

<sup>35</sup> Vega O Merpati, Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Melebihi Batas Waktu, diakses Melalui: < <https://ejournal.unsrat.ac.id/HakdanKewajibanPerusahaan>, > , pada pukul 20.15 WIB Tanggal 23 Desember 2020

<sup>36</sup> *Ibid.*

salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan.

Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>37</sup>

Walaupun perjanjian kerja lebih didominasi oleh pihak pengusaha atau bahkan dibuat sepihak oleh pengusaha akan tetapi dengan adanya perjanjian dalam bentuk tertulis dapat dijadikan jaminan pemenuhan hak oleh pengusaha kepada pekerja. Hal ini tidak terlepas dari tujuan diadakannya perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut<sup>38</sup>:

- a. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak;

---

<sup>37</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm.88.

<sup>38</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. PT Ghalia Indonesia. Jakarta 1985, hlm 26

- b. Agar terciptanya kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan kerja antara kedua belah pihak;
- c. Agar tercapainya jaminan kepastian pemenuhan kewajiban timbal balik antar pihak yang telah mereka setujui bersama sebelumnya;
- d. Untuk menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan kerugian dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain, dalam hal pelaksanaan kewajiban masing-masing dan penghormatan atas hak pihak lain;
- e. Untuk menjernihkan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, rasa tanda tanya, berbagai prasangka negatif dan kekurangsemangatan kerja;
- f. Untuk menjaga dan memelihara hubungan baik yang selama mungkin antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, melalui stabilitas kerja serta stabilitas situasi dan kondisi perburuhan yang berusaha dicapai oleh perjanjian kerja itu sendiri;
- g. Untuk sedapat mungkin menghindarkan terjadinya perselisihan antar pihak dalam hubungan kerja.

Dari pernyataan diatas, dapat kita simpulkan, bahwa tujuan dari adanya perjanjian kerja tersebut adalah supaya adanya kepastian hukum, Kepastian hukum merupakan jaminan mengenai hukum yang berisi keadilan. Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya

dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.<sup>39</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai berikut:

“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”.

Menurut Soedarjadi, upah minimum adalah ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya.<sup>40</sup> Maka upah disatu sisi adalah merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, disisi lain pekerja/buruh wajib memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Disamping itu Negara kita juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, dimana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomi saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan berdasarkan regulasi pemerintah. Oleh sebab itu untuk menangani pengupahan

---

<sup>39</sup> S. Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2007. Hlm 160

<sup>40</sup> Soedarjadi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi (Cet ke-5: Jakarta: Rja Grafindo, 2008) hlm. 75

secara professional mutlak memerlukan pemahaman kinerja aspek tersebut secara komprehensif.<sup>41</sup>

Berbicara mengenai kelayakan upah tentu tidak bisa dipisahkan dengan sistem upah minimum yang pada substansinya adalah bertujuan agar pekerja mendapat jaminan kebutuhan hidup yang layak dan perlakuan yang adil dari para pengusaha. Upah tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja yang berpendidikan rendah, pekerja yang tidak mempunyai keterampilan atau pekerja lajang yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.<sup>42</sup>

Peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pihak perusahaan. Setiap perusahaan wajib memiliki peraturan yang memuat hak dan kewajiban perusahaan, hak dan kewajiban pekerja/buruh dan tata tertib di perusahaan tersebut. Namun perusahaan juga wajib merujuk pada peraturan daerah yang berlaku agar tidak bertentangan dengan peraturan tersebut. Seperti peraturan yang memuat tentang upah minimum. Dimana penetapan upah minimum telah ditetapkan oleh pemerintah daerah yang dalam hal ini termaktub dalam Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 sebagai berikut:

“KEDUA : Upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dengan besaran Rp. 1.860.591,33 ( Satu juta delapan ratus enam puluh ribu lima ratus Sembilan puluh satu)”<sup>43</sup>

Berdasarkan Keputusan Gubernur yang mewajibkan setiap Perusahaan memberikan upah minimum/terendah sebesar Rp. 1.860.591,33 ( Satu juta

---

<sup>41</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 1

<sup>42</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm 57

<sup>43</sup> Lihat Diktum Kedua Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat Tahun 2020

delapan ratus enam puluh ribu lima ratus Sembilan puluh satu) di Kabupaten Pangandaran. Dan apabila perusahaan tidak mampu membayar upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan, maka dalam Diktum Ketujuh disebutkan sebagai berikut:

“Bagi pengusaha yang tidak sanggup memberikan gaji sesuai ketentuan upah minimum, dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kabupaten/kota kepada Gubernur melalui Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Jawa Barat dengan syarat dan ketentuan tertentu”.<sup>44</sup>

Konflik atau perbedaan pandangan adalah hal biasa. Konflik dapat terjadi di manapun dan menimpa siapapun yang memiliki kepentingan. Konflik dalam serikat buruh bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi buruh ini. Permasalahan selalu muncul dan kerap kali tercampur antara yang organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain. Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama dan lain-lain.

Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, perusahaan, kantor dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan

---

<sup>44</sup> Lihat Diktum Ketujuh Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat Tahun 2020

seseorang dengan orang lain. Masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.<sup>45</sup>

Perselisihan di lingkungan kerja atau perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja/atau keadaan perburuhan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan sebagai berikut<sup>46</sup>:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan yang dimaksud meliputi sebagai berikut:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja: dan
- d. Perselisihan antar seikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

---

<sup>45</sup> Asikin, Zainal. , *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada. Jakarta. 1993, hlm 163

<sup>46</sup> Lihat Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (*win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian melalui perundingan bipartit, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini berbeda dengan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit merupakan sebuah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat pada institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh.

## F. Langkah-langkah Penelitian

### 1. Metode Penelitian

Mengadakan suatu penelitian ilmiah jelas harus menggunakan metode, karena ciri khas ilmu adalah dengan menggunakan metode. Metode berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Menempuh suatu jalan tertentu untuk mencapai tujuan, artinya peneliti tidak bekerja secara acak-acakan. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan. Oleh karena itu, metode ilmiah timbul dengan membatasi secara tegas bahasa yang dipakai oleh ilmu tertentu.<sup>47</sup>

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitik dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini menurut Bogdan & Biklen memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) Dilakukan pada kondisi yang alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen langsung ke sumber data dan peneliti adalah kunci;
- b) Penelitian kualitatif bersifat deskriptif, data yang terkumpul berupa kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka;
- c) Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau *outcome*;
- d) Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif, dan;

---

<sup>47</sup> Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Surabaya, 2005, hlm. 294.

- e) Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).<sup>48</sup>

Data yang diperoleh dari penelitian disusun serta dijelaskan untuk selanjutnya dianalisa berdasarkan teori yang ada kemudian ditarik kesimpulan. Situasi yang wajar (*natural setting*) merujuk kepada proses dan aktivitas pengumpulan informasi melalui observasi oleh peneliti terhadap situasi dan manusia yang diobservasi. Didalamnya terdapat upaya deskripsi, pencatatan, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi dan ada".<sup>49</sup>

Disamping itu, penelitian kualitatif juga merupakan tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya dan diartikan juga sebagai penelitian yang tidak mengadakan perhitungan.<sup>50</sup>

Pada penelitian ini akan diberikan gambaran tentang Pelaksanaan Pengupahan Karyawan RSUD Pandega Dikaitkan Dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep/983/Yanbangsos/2019, dimana penulis membuat gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta dan permasalahan pelaksanaan pengupahan yang terjadi di RSUD Pandega Kabupaten Pangandaran.

## 2. Metode Pendekatan Penelitian

<sup>48</sup> Ismail.N dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*. (Surabaya:Media Sahabat Cendikia,2019) hlm 46

<sup>49</sup> Winarno Surachmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah. Dasar Metode dan Teknik*, Bandung. Tarsito. Jlm 104

<sup>50</sup> Lexy.J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Roskakarya, 2000

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah cara prosedur yang dipergunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer dilapangan.<sup>51</sup> Pada penelitian ini akan mengidentifikasi tentang Pelaksanaan pemberian upah pekerja RSUD Pandega dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat Tahun 2020.

### **3. Jenis Data dan Sumber Data**

#### **a. Jenis data**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif, maksud dari penelitian kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang mengungkapkan situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan diperoleh dari situasi yang alamiah.

Data yang penulis butuhkan memang tepat menggunakan metode penelitian kualitatif, dikarenakan data yang dibutuhkan penulis tidak berbentuk angka ataupun hitungan.

#### **b. Sumber Data**

Dalam penelitian ini, adapun beberapa bentuk sumber data yang penulis peroleh sebagai pendukung data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, diantaranya:

---

<sup>51</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 52

a) Sumber Data Primer

Sumber Hukum Primer, yaitu bahan yang bersumber dari Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa barat Tahun 2020 dan hasil wawancara atau observasi secara langsung yang berkaitan dengan penelitian ini.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder memiliki beberapa bahan hukum diantaranya sebagai berikut:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum mprimer merupakan bahan hukum utama yang diperoleh melalui mengkaji peraturan Perundang-undangan dan peraturan lainnya yang berlaku dan yang digunakan dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang dilakukan. Undang-undang yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 4) Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Hubungan Industrial
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

6) Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa barat Tahun 2020

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder diperoleh dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yaitu berupa hasil penelitian, seperti: Skripsi, Tesis, jurnal-jurnal hukum dan lainnya yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier dalam penelitian ini bahan hukum yang mendorong terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder untuk mempermudah dalam memahami penjelasannya. Bahan hukum tersier yang digunakan adalah: Enslikipedia hukum, bibliografi, kamus hukum, kamus filsafat, kamus bahasavfan bahan hukum lainnya yang berkaitan.

#### 4. Teknis Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan memahami dan menganalisa serta menyusunnya dari berbagai catatan-catatan dan perundang-undangan yang ada dengan masalah yang penulis ambil sebagai bahan untuk penulisan skripsi.

b. Studi Lapangan

1) Observasi

Penelitian secara langsung ke RSUD Pandega Kabupaten Pangandaran

## 2) Wawancara

Dalam penelitian ini narasumber sangat penting sebagai seseorang yang memiliki informasi. Narasumber tidak hanya memberikan tanggapan yang diminta peneliti, tetapi ia mengarah pada informasi yang ia miliki. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah Pekerja dan Kepala Bagian Kepegawaian RSUD Pandega Kabupaten Pangandaran.

## 5. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan data.

Dalam penyusunan penelitian ini Langkah terakhir yang akan dilakukan penulis adalah menganalisis data dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Memahami data yang terkumpul dari berbagai sumber data, baik dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.
- b. Mereduksi data, merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.<sup>52</sup>
- c. Menghubungkan data dengan teori yang telah dituliskan dalam kerangka pemikiran.

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm 338

- d. Menarik kesimpulan. Tahap ini merupakan tahapan akhir dalam proses analisis data. Kesimpulan ditarik dengan mengacu pada rumusan masalah penelitian. Dari kesimpulan tersebut akan diketahui tentang hasil akhir dari penelitian.

## **6. Lokasi Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian di beberapa tempat, diantaranya:

- a. Rumah Sakit Umum Daerah Pandega Kabupaten Pangandaran. Jalan Merdeka Nomor 412, Desa Pananjung, Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat
- b. Perpustakaan
  - 1) Perpustakaan Rachmat Djatnika serta Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Gung Djati Bandung, Jln. A.H. Nasution No.105, Bandung, Jawa Barat.
  - 2) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat, Jl. Kawalayaan Indah III No.4, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat