

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan rakyat akan tercapai apabila kebutuhan hidup mereka terpenuhi dengan cukup. Dalam mencapai tingkat kebutuhan hidupnya, maka manusia mencari cara untuk memenuhinya, diantaranya dengan jalan mengabdikan diri kepada orang lain untuk turut dalam perintahnya dengan harapan mendapatkan imbalan dari pegabdiannya tersebut. Hubungan yang terjadi antara orang yang diperintah dengan yang memberikan perintah tersebut dinamakan sebagai hubungan kerja

Terwujudnya kehidupan masyarakat yang makin sejahtera lahir bathin yang adil dan merata, merupakan salah satu sasaran program yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan taraf hidup rakyat adalah dengan memberikan peluang yang besar kepada para investor baik lokal maupun asing untuk mendirikan perusahaan – perusahaan, khususnya dalam bidang industri yang dapat menyerap banyak tenaga kerja. Dengan hal tersebut pemerintah berharap masalah kemiskinan serta pengangguran sedikit demi sedikit dapat dikurangi.

Indonesia merupakan salah satu negara dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi, sementara proses penyebaran penduduknya kurang seimbang, hal ini menjadi faktor utama yang menghambat terwujudnya tujuan pembangunan dalam hal ketenagakerjaan di Indonesia¹. Peraturan terhadap tenaga kerja kiranya sangat

¹ UU No. 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

diperlukan untuk menghidupkan kembali peran tenaga kerja sebagai salah satu elemen penting dalam keseluruhan proses produksi serta produktivitas perusahaan. Peraturan yang dimaksud adalah peraturan yang dapat memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yaitu dengan memperhatikan keamanan kerja dan memberikan jaminan sosial serta perlindungan terhadap upah bagi tenaga kerja.

Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu penghitungan yang layak bagi kemanusiaan, tujuan lain dari tenaga kerja yang paling pokok adalah mendapatkan imbalan (upah) dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan, dan yang dimaksudkan dengan upah adalah imbalan dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan dari pihak buruh itu pada umumnya adalah tujuan dari buruh untuk melakukan pekerjaan.²

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah Pasal 1 dikatakan, yang dimaksud upah adalah:

"Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik buruh sendiri maupaun keluarganya".

Tanpa upah umumnya tidak ada hubungan kerja misalnya kerja bakti, pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.

Ketidakstabilan keadaan ekonomi di Indonesia dewasa ini membuat sebagian besar perusahaan mengalami keterhambatan dalam melakukan proses

²Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 2003. hlm. 178

produksinya hal ini berakibat kepada banyaknya pihak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja terhadap sebagian tenaga kerjanya yang dianggap sudah tidak mampu untuk menjalankan kegiatan produksi. Atas kejadian ini maka angka pengangguranpun semakin bertambah, tetapi ada juga sebagian perusahaan yang berusaha mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan para tenaga kerjanya yaitu dengan dirumahnya sebagian tenaga kerja dengan ketentuan tetap mendapatkan upah meskipun tidak melakukan pekerjaan.

Sebagai bentuk upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap upah bagi tenaga kerja adalah dengan diberlakukannya sebuah peraturan yaitu Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Dengan diberlakukannya peraturan ini pemerintah mengharapkan masalah perlindungan terhadap upah para pekerja dapat sedikit teratasi.

Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan serta untuk meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kerja khususnya dibidang perlindungan upah direalisasikan dalam sebuah bentuk peraturan yaitu diberlakukannya Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan point 1 Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah dikatakan bahwa;

“Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah di bayar, upah tersebut ditambah dengan 5% untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan”.

Pasal tersebut menyebutkan bahwa hak buruh adalah untuk mendapatkan upah termasuk apabila pembayaran upah itu menyalahi ketentuan yang berlaku misalnya upah terlambat di bayar maka dalam hal ini perusahaan wajib membayar denda keterlambatan sesuai dengan ketentuan diatas.

PT. Kayamatex II yang beralamat di Jl. Rumah Sakit No. 135 Ujung Berung Bandung sebagai cabang dari PT. Kayamatex I yang beralamat di Jl. Raya Dayeuh Kolot No. 142 Kabupaten Bandung yang memproduksi dibidang Weaving (tenun), Embroidery, knitting, Dyeing, Printing dan finishing sebelumnya berjalan Normal dan stabil bahkan pemilik perusahaan pada tahun 2004 masih dapat membeli peralatan yang lebih mutakhir, namun pada sekitar bulan April 2005 PT Kayamatex I yang berlokasi didaerah Dayeuh Kolot terkena banjir, semenjak itu karyawan yang berada di PT. Kayamatex II pun terkena akibatnya dengan tidak teraturnya pembayaran upah, sampai-sampai sebagian karyawan pun dirumahkan selama lebih kurang 1 (satu) bulan (April-Mei) dengan alasan akibat banjir yang terjadi di PT kayamatex I terpaksa dana operasional untuk PT. Kayamatex II dipakai untuk memperbaiki mesin yang rusak sambil menunggu dana pengganti dari pihak asuransi.

Setelah masa dirumahkan dilalui para karyawan, hal serupa terulang dengan ditundanya pembayaran upah untuk periode 1-7 Desember 2005 yang seharusnya dibayar pada hari Kamis tanggal 08 Desember 2005 dinyatakan tidak ada, dan para karyawan pun dirumahkan untuk waktu yang tidak tentu sampai cairnya dana dari pihak asuransi.

Akibat keadaan di atas, pihak pengusaha terlambat membayar upah para pekerjanya, diantaranya upah mingguan untuk periode 1 – 7 Desember 2005 yang seharusnya dibayar pada hari Kamis 08 Desember 2005 dinyatakan tidak ada oleh pihak pengusaha.

Pada pertengahan bulan Desember yaitu tanggal 15 Desember 2005 perusahaan bersedia membayar upah yang terlambat dibayarkan, akan tetapi pembayaran keterlambatan upah tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981. yang seharusnya pekerja menerima upah sebesar 100% gaji pokok ditambah dengan presentase denda keterlambatan sebesar 15% dari gaji pokok terhitung selama 8 hari keterlambatan, tetapi kenyataannya pengusaha hanya membayar 100% gaji pokok saja tanpa tambahan presentase denda keterlambatan. Dengan alasan bahwa perusahaan sudah hampir tiga bulan tidak melakukan kegiatan produksi secara penuh dikarenakan terjadi bencana banjir sehingga pendapatan perusahaan mengalami kekurangan, jangankan untuk membayar denda untuk membayar upah sekalipun sebenarnya tidak ada karena uang yang didapat perusahaan dipakai untuk menutupi biaya perbaikan aset perusahaan yang rusak oleh banjir

Kenyataan seperti ini telah merugikan pihak tenaga kerja. Padahal dalam ketentuan point 1 Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah dikatakan bahwa;

“Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah di bayar, upah tersebut ditambah dengan 5% untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan”.

Kenyataan yang terjadi dilapangan pihak perusahaan tidak membayar denda keterlambatan pembayaran upah para karyawan yang terlambat juga tambahan-tambahan yang semestinya dibayar pihak perusahaan dan dalam hal ini perusahaan telah melanggar ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dirasa perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul ” **PELAKSANAAN PEMBAYARAN DENDA AKIBAT KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH BERDASARKAN PASAL 19 PERATURAN PEMERINTAH NO. 8 TAHUN 1981 TENTANG PERLINDUNGAN UPAH di PT Kayamatek II Ujung Berung Bandung**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dalam hal ini telah merumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pembayaran denda akibat keterlambatan pembayaran upah bagi tenaga kerja di PT. Kayamatex II Ujung Berung menurut Pasal 19 PP No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pembayaran denda akibat keterlambatan pembayaran upah di PT. Kayamatex II Ujung Berung?
3. Bagaimana upaya mengatasi kendala pelaksanaan pembayaran denda atas keterlambatan pembayaran upah di PT. Kayamatex II Ujung Berung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran denda akibat keterlambatan pembayaran upah di PT. Kayamatex II Ujung Berung
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi kendala yang dihadapi oleh PT. Kayamatex II Ujung Berung dalam melaksanakan Jaminan Perlindungan Upah bagi pekerjanya
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh PT. Kayamatex II Ujung Berung dan untuk mengatasi kendala - kendala tersebut

D. Kegunaan Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis.

Kegunaan teoritis yaitu bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam usaha pengembangan ilmu dibidang hukum pada umumnya ilmu hukum perdata, khususnya hukum perburuhan.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yaitu bahwa hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan bagi instansi terkait, dalam hal ini departemen tenaga kerja, pemerintah pada umumnya, khususnya PT. Kayamatex II Ujung Berung agar upaya Jaminan Perlindungan Upah bagi tenaga kerjanya dapat lebih diperhatikan.

E. Kerangka Pemikiran

Landasan konstitusional yang mengatur mengenai tenaga kerja yang disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

"Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dengan demikian konstitusi telah memberikan jaminan atas hak setiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan, juga konstitusi menjamin atas penghidupan yang layak berdasarkan asas kemanusiaan. Hal ini berarti bahwa setiap warga negara mendapatkan kesempatan yang luas untuk bekerja agar mampu mendapatkan nafkah yang sesuai dengan kebutuhannya. Penghidupan layak yang dijamin dalam konstitusi berlaku bagi semua warga negaranya, baik yang masih terikat oleh pekerjaannya maupun yang tidak bekerja yang dikarenakan oleh ketidak mampuannya melakukan pekerjaan karena resiko – resiko sosial yang menimpanya.

Penyusunan konstitusi dalam hal ini Undang-Undang Dasar 1945 secara jelas sebenarnya beranjak pada filsafat *futuristik*, yang dikemukakan oleh Roscoe Pound yang dikenal sebagai filsafat hukum yang melihat peranan hukum sebagai *law tool of social engineering*³. Asas ini kemudian di Indonesia lebih disempurnakan oleh Mochtar Kusumaatmaja yang mengatakan hukum merupakan suatu alat pembaharuan serta untuk memelihara ketertiban dalam masyarakat itu karena mengingat fungsinya, sifat Hukum adalah *konservatif* artinya Hukum

³ Pipin Syarifin. *Pengantar Ilmu Hukum*. CV. Pustaka Setia. Bandung. 1998. hlm 15

bersifat memelihara dan mempertahankan yang telah tercapai.⁴ Termasuk dalam hal ketenagakerjaan dalam hal ini memelihara hak buruh yaitu pembayaran upah

Asas perlindungan terhadap tenaga kerja telah lebih dulu ditetapkan dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata dalam buku III tentang Perikatan Bab 7A, yaitu Pasal 1602 c yang berbunyi:

Namun itu si buruh tetap memiliki haknya atas upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu untuk suatu waktu yang tidak sebegitu lama, apabila ia karena sakit atau karena suatu kecelakaan telah berhalangan melakukan pekerjaannya, kecuali jika sakit atau kecelakaan tersebut disebabkan kesengajaan atau tak susila si buruh atau suatu akibat dari suatu cacat badan tentang mana ia sewaktu membuat perjanjian dengan sengaja memberikan keterangan – keterangan palsu kepada si majikan begitu pula si buruh tetap memiliki haknya atas upah yang ditetapkan menurut lamanya waktu untuk suatu jangka waktu pendek yang harus dihitung menurut keadilan, apabila ia baik karena pemenuhan suatu kewajiban yang diletakkan padanya oleh undang – undang atau penguasa Negara tanpa penggantian berupa uang yang tidak dapat dilakukan diluar waktu bekerja, maupun karena keadaan – keadaan yang sangat istimewa yang terjadi diluar salahnya, telah berhalangan melakukan pekerjaannya".

Hak yang dimaksud dalam isi Pasal tersebut adalah pembayaran yang diterima oleh buruh yang dapat dijadikan sebagai pendapatan, maksudnya si buruh tetap mendapatkan pembayaran atau siburuh kehilangan upahnya yang bukan disebabkan oleh kehendaknya atau karena factor alam dan keadaan memaksa.⁵

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, juga dianut azas *No work No pay*, yakni upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini berlaku untuk semua golongan pekerja. Kecuali apabila pekerja yang bersangkutan tidak melakukan

⁴ Mochtar Kusumaatmaja. *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*. PT. Alumni, Bandung 2002. hlm 13

⁵ Imam Soepomo, *op.cit.* hlm. 178

pekerjaan disebabkan karena sakit, melaksanakan/melangsungkan pernikahan, mengkhitankan anaknya, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya, menjalankan tugas perusahaan, dan lain-lain sebagainya.

Dalam era otonomi daerah, tantangan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota dalam bidang ketenagakerjaan adalah melakukan analisis situasi, merencanakan, serta memonitor proses pembangunan yang bertumpu pada ketenaga-kerjaan. Dalam kaitan ini, semacam sistem informasi ketenagakerjaan akan sangat membantu sebagai alat kebijakan. Sebab dengan berlakunya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah setiap pemerintah daerah berhak mengatur kebijakan daerahnya masing-masing termasuk dalam hal ketenaga kerjaan.

Dalam Undang-undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah Bab VII Perencanaan Pembangunan Daerah Pasal 150 dijelaskan:

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah disusun perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam system perencanaan pembangunan nasional.*
- (2) Perencanaan pembangunan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh pemerintahan daerah provinsi, kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya yang dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah-propinsi atau kabupaten/kota, dan sector wilayah propinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan sector pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan sub-sektoral, sektoral, sub-regional, dan regional⁶.

Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan mengatakan :

“Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (carning), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja) baik yang berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”⁷

Dalam ketentuan Pasal 1 huruf (a) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dijelaskan:

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara

⁶ KEPMEN No. 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah

⁷ Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*, Prisma, 1981, hlm. 3

pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Tenaga merupakan hal yang paling diinginkan dari seorang buruh (tenaga kerja) oleh majikannya, sehingga buruh itu harus selalu mengikuti tenaganya ke tempat dan pada saat majikan memerlukannya menurut kehendak majikannya itu.

Melihat gejala seperti itu, maka akan sangat sukar tercapai suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok dari perburuhan.

Dalam hal ini pemerintah mencoba memberikan perhatian yang serius dengan menjadikan masalah ketenagakerjaan sebagai bagian yang perlu diselesaikan. Perhatian pemerintah ini diperlihatkan dalam bentuk diberlakukannya suatu pertauran yang dapat melindungi tenaga kerja dari tindakan kesewenang – wenganan majikan, hal ini dapat kita lihat dengan diberlakukannya Undang – Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja yang telah diubah dengan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Walaupun kepada buruh dan majikan di beri kebebasan untuk mengadakan peraturan – peraturan (perjanjian kerja) tertentu, namun peraturan – peraturan itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan – peraturan dari penguasa yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap hak dan kewajiban buruh.⁸

Dalam Pasal 1319 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata juga dikatakan:

⁸ Iman Soepomo, *op.cit* hlm. 9.

“Semua perjanjian, baik yang mempunyai suatu nama khusus, maupun yang tidak terkenal dengan suatu nama tertentu, tunduk pada peraturan-peraturan umum, yang termuat didalam bab ini dan bab yang lalu”.

Perjanjian kerja merupakan perikatan yang lahir dari suatu perjanjian, maka secara umum pelaksanaannya berdasarkan pada Kitab Undang – Undang Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia, yaitu harus tunduk pada buku III tentang Perikatan.

Dalam Pasal 1313 KUH Perdata dirumuskan pengertian perjanjian yaitu, " Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya".

Dalam Pasal 1338 KUH Perdata dijelaskan, “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya” itu dimaksudkan untuk menyatakan tentang kekuatan perjanjian, yaitu kekuatan yang sama dengan suatu undang-undang. Kekuatan seperti itu diberikan kepada semua perjanjian yang dibuat secara sah⁹

Suatu perjanjian dapat dikatakan sah berdasarkan ketentuan hukum apabila antara para pihak telah memenuhi ketentuan syarat yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang berbunyi:

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

- 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya*
- 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan*
- 3. Suatu hal tertentu*
- 4. Suatu sebab yang halal*

Syarat pertama sahnya suatu perjanjian adalah sepakat artinya dengan hanya disebutkannya sepakat saja tanpa dituntutnya suatu bentuk cara apapun

⁹ R. Subekti. *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989. hlm 4

seperti tulisan apabila kedua belah pihak sudah sepakat maka sahlah perjanjian tersebut.¹⁰

Syarat yang kedua adalah cakap artinya kedua belah pihak tersebut mampu membuat persetujuan-persetujuan itu dan keduanya tidak dilarang oleh undang-undang seperti orang yang berada dibawah curatele¹¹

Yang ketiga syarat sahnya perjanjian adalah hal tertentu artinya prestasi daripada persetujuan harus tertentu atau dapat ditentukan. Paling tidak harus ditentukan jenisnya atau jumlahnya.¹²

Terakhir syarat sahnya perjanjian adalah sebab yang halal ini dimaksudkan tidak lain dari pada isi perjanjian dengan segera harus dihilangkan suatu kemungkinan salah sangka atau sesuatu yang diperjanjikan itu tidak melanggar undang-undang¹³

Dalam suatu hubungan kerja terdapat ketidakseimbangan antara majikan dengan buruh, ketidakseimbangan ini terlihat dengan diberikannya kebebasan pada majikan untuk memerintahkan buruh untuk senantiasa menuruti perintahnya yang berhubungan dengan pekerjaan. Hubungan antara majikan dan buruh tersebut dinamakan dengan perjanjian perburuhan, hal ini sebagaimana disebutkan dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata Pasal 1601 a yang berbunyi:

*“Perjanjian perburuhan adalah perjanjian aengan mana pinak yang sa...
si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si
majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan
menerima upah.”*

¹⁰ *Ibid.* hlm 4

¹¹ R. Setiawan. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. PT. Putra A Bardin. Bandung. 1999. hlm 61

¹² *Ibid.* hlm 61

¹³ R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. PT. Intermasa. Jakarta. 1991. hlm 20

Seiring dengan labilnya tingkat perekonomian di Indonesia dewasa ini juga persaingan yang diakibatkan oleh era pasar bebas membuat permintaan akan produk tekstil di sebagian perusahaan khususnya yang bergerak dalam bidang industri tekstil menjadi berkurang, hal ini mengakibatkan lemah atau menurunnya proses kegiatan produksi yang berdampak kepada tidak efektifnya kegiatan produksi.

Dalam upaya mempertahankan keberadaan perusahaan dari "gulung tikar" dipandang perlu oleh sebagian perusahaan untuk melakukan efisiensi maksimal disegala aspek salah satunya yaitu merumahkan sebagian tenaganya dengan tujuan agar tercapainya efektifitas kerja.

Jika dalam suatu peraturan yang dibuat bersama antara majikan dan buruh itu mencantumkan tentang pemberian jaminan atas upah selama pekerja dirumahkan, maka ketentuan tersebut berlaku bagi kedua belah pihak. Apabila dalam peraturan yang dibuat bersama tidak mencantumkan ketentuan tentang jaminan atas perlindungan upah selama pekerja dirumahkan, maka pihak perusahaan harus tunduk kepada peraturan yang berlaku.

Dalam mengatasi hal tersebut pemerintah coba membuat suatu peraturan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja, yang diwujudkan dalam suatu peraturan yaitu Undang – Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan – Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dengan PP No. 8 Tahun 1981 tentang Jaminan Perlindungan Upah, Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

F. Langkah – Langkah Penelitian

Langkah – langkah penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis yang digunakan untuk menggambarkan secara jelas mengenai pelaksanaan pembayaran upah di PT. Kayamatex II Ujung Berung. Yang dikaitkan dengan peraturan perundang – undangan terkait, beserta teori – teori hukum perburuhan dan pendapat para ahli yang relevan¹⁴.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis Normatif, atau sering disebut juga penelitian hukum doktrinal yaitu penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder¹⁵, data sekunder dalam bidang hukum dalam hal ini adalah untuk memaparkan mengenai pelaksanaan Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981.

2. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah tentang data – data yang berkaitan dengan jawaban atas pertanyaan – pertanyaan dari penelitian yang telah ditetapkan, terutama mengenai pelaksanaan Jaminan Perlindungan Upah bagi pekerja yang dirumahkan di PT. Kayamatex II Ujung Berung.

¹⁴ Ronny Hanitidjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghlmia Indonesia, 1990. Jakarta. hlm. 120

¹⁵ *Ibid.* hlm. 52

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh berdasarkan klasifikasi sebagai berikut:

- a. Data Primer, adalah data-data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti,¹⁶ melalui wawancara dengan nara sumber yang berkaitan dengan penelitian pelaksanaan Pasal 19 PP No. 8 Tahun 1981 Tentang keterlambatan pembayaran upah yang terjadi di PT kayamayek II Ujung Berung Bandung
- b. Data Skunder, yaitu data-data yang erat hubungannya dengan data hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami data hukum primer, yaitu berupa:¹⁷
 1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari Norma dasar atau kaidah dasar yaitu pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, peraturan perundang-undangan lain seperti:
 - a) Undang-Undang Dasar 1945
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - d) Undang-undang No. 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
 - e) Undang-Undang No. 32 Tentang Pemerintah Daerah

¹⁶ Rianto Adi, *Metode Penelitian sosial dan Hukum*, Granit Jakarta, 2004. hlm, 106

¹⁷ SoejoNo Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada Jakarta hlm 13

- f) Peraturan Pemerintah No, 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
 - g) Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2005 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional,
 - h) Keputusan Presiden Republik Indonesia No 107 tentang Dewan Pengupahan
 - i) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah, serta peraturan-peraturan lain yang berkaitan dengan perburuhan khususnya tentang perlindungan upah.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, hasil karya ahli-ahli hukum dan literature-literatur yang berkaitan dengan objek penelitian.
 3. Bahan hukum tertier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan bahan hukum sekunde, seperti kamus, ensiklopedi dan indeks kumulatif.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Study Pustaka

Yaitu melakukan analisa terhadap literatur – literatur yang berkaitan serta relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

b. Wawancara.

Wawancara ini dilakukan melalui beberapa pertanyaan yang diajukan kepada informan dan responden yang terpilih yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja yang dirumahkan.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara kualitatif, yaitu pertama – tama mengumpulkan data – data kemudian diklasifikasikan sesuai dengan tujuan penelitian, setelah itu menafsirkan dan menarik kesimpulan dengan memperhatikan rumusan dan kaidah – kaidah yang berlaku dalam penelitian.

