

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia tentu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus dapat bekerja agar kebutuhan sehari-harinya terpenuhi. Bekerja adalah usaha manusia untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Istilah pekerjaan hanya digunakan untuk seseorang yang sudah mempunyai pekerjaan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Alasan utama seseorang bekerja diantaranya, untuk memenuhi kebutuhan, dan untuk hidup yang lebih baik.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia harus bekerja sebagai makhluk sosial. Dengan bekerja orang memperoleh penghasilan dari pekerjaan yang dilakukan sehingga diharapkan mampu memenuhi segala kebutuhan hidup dan penghidupan. Penghasilan dari bekerja disebut dengan upah, yang menurut Nawawi, upah dimaksudkan untuk imbalan jasa seseorang kepada orang lain yang melakukan pekerjaannya.¹

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang menjamin penghidupan yang layak, yaitu mampu memenuhi kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya secara memadai, termasuk makanan dan minuman, sandang,

¹ Saifuddin Bachrun. (2014), *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama dalam Praktik*. PPM, Jakarta, hlm. 22.

perumahan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, hiburan dan perencanaan pensiun.²

Pemerintah, pengusaha dan pekerja sama-sama bertanggung jawab atas kelancaran usaha pengusaha serta jaminan hidup pekerja dan keluarganya dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan berlaku, sehingga pengusaha dan pekerja bertanggung jawab atas pelaksanaannya semua kewajiban yang disepakati dalam perjanjian kerja ini atau semua masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan kewajiban dan hak perjanjian kerja atau masalah terkait dengan implementasinya.

Unsur-unsur berikut harus diselesaikan dalam Perjanjian kerja adalah sebagai berikut :³

1. Persetujuan kedua belah pihak;
2. Kesanggupan atau Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang disepakati;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak melanggar ketertiban umum, kesusilaan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kehendak para pihak yang dituangkan dalam perjanjian menjadi dasar bagi suatu perjanjian kontraktual yang mengikat. Perjanjian ini dapat dinyatakan

² Hardijan rusli. (2011), *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 89.

³ Lampiran Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

baik secara lisan maupun tertulis dengan cara yang berbeda-beda dan mengikat para pihak dengan segala akibat hukumnya.⁴

Hubungan antara perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya dan penyebab utama perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah masalah upah. Peraturan pengupahan yang ada saat ini masih belum mampu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara pekerja dan pengusaha di bidang pengupahan. Hal ini ditunjukkan dengan demonstrasi rutin tahunan serikat pekerja dan ancaman PHK massal, termasuk penutupan usaha. Pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, untuk mencapai kesejahteraannya, namun bagi perusahaan juga perlu kepastian bahwa jika upah minimum dinaikkan, perkembangan kehidupan kerja dan produktivitas akan meningkat. Bisnis tidak akan terputus, terutama untuk usaha menengah dan kecil.

Dengan banyaknya persoalan tersebut jika tidak segera diatasi akan menyebarkan akibat yang besar, dikarenakan upah merupakan hal yang sangat rawan karena bisa mengganggu keberlangsungan hidup pekerja/buruh, yang akan mengakibatkan juga kepada keefektifan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi ini akan mencerminkan kondisi industri di kota Bandung yang harus segera ditertibkan.

Agar perusahaan dapat memberikan upah yang sesuai dengan peraturan pemerintah, maka hal tersebut sudah diatur dalam Pasal 23 ayat (3) Peraturan

⁴ Suharkono. (2004), *Hukum Perjanjian Teori dan Analisa Kasus*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hlm. 3.

Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”. Standar dari pemberian upah minimum ini mengacu pada standar kebutuhan hidup layak, pengusaha tidak bisa serta tidak dianjurkan memberikan upah dibawah upah minimum yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pada laporan yang diberikan oleh PT. Rahayu Maju Sentosa, diperoleh data upah pekerja sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Upah di PT. Rahayu Maju Sentosa

No	Upah	Jumlah
1.	Upah Tertinggi Staff	Rp. 4.785.000,-
2.	Upah Terendah Staff	Rp. 3.480.000,-
3.	Upah Tertinggi Operator	Rp. 4.640.000,-
4.	Upah Terendah Operator	Rp. 3.190.000,-

Sumber : PT. Rahayu Maju Sentosa tahun 2023⁵

Terlihat dari tabel diatas bahwa upah yang diterima oleh setiap pekerja atau buruh berbeda beda, disitu terlihat ada upah terendah untuk operator maupun staff dimana upah terendah tersebut belum mencapai upah minimum yang telah ditetapkan. Adanya perbedaan tersebut dikarenakan beberapa faktor salah satunya perbedaan antara karyawan training dan karyawan yang sudah tanda tangan kontrak, dilihat ada cacat produksi terhadap barang yang diproduksi atau tidak, “ diawal kerja dilakukan terlebih dahulu training selama

⁵ Wawancara dengan bapak wendi, selaku Kepala Staff di PT. Rahayu Maju Sentosa pada tanggal 19 Januari 2023, pukul 14.05.

beberapa minggu, pada saat training dilihat apakah pekerja atau buruh dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh pengusaha”.⁶ Hal itulah yang menyebabkan perbedaan upah yang diterima oleh pekerja atau buruh. Kebijakan untuk waktu pelaksanaan training pun tergantung kepada pekerja atau buruh, training bisa dalam waktu sebentar jika pekerja atau buruh dapat mencapai target terus menerus selama masa training begitupun sebaliknya jika pekerja atau buruh dalam masa training mengalami kendala akan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan maka hal tersebut akan memperlama proses training.

Pada kenyataannya dalam Keputusan Gubernur Jabar Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang Penetapan UMK 2023. Upah Minum Kerja (UMK) di Kota Bandung Tahun 2023 naik dari Rp 3.774.860 (Tiga Juta Tujuh Ratus Tujuh Puluh Empat Ribu) menjadi Rp 4.048.262,69.⁷ (Empat Juta Empat Puluh Delapan Ribu) Besar jumlah upah itu berdasarkan dengan peraturan ketenagakerjaan tentang jam kerja karyawan telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan 2 (dua) jenis aturan jam kerja karyawan sesuai depnaker yang bisa digunakan oleh perusahaan di antaranya, sebagai berikut:⁸

⁶ Wawancara dengan Bapak Fahrul, selaku HRD Di PT. Rahayu Maju Sentosa, pada tanggal 26 Januari 2023, pukul 14.00.

⁷ Rep pun, Gubernur Ridwan Kamil Tetapkan UMK 2023 Kabupaten/Kota Rata-rata Naik 7,09 Persen, Kamis, 8 Desember 2022, melalui : (<https://jabarprov.go.id/berita/gubernur-ridwan-kamil-tetapkan-umk-2023-kabupaten-kota-rata-rata-naik-7-09-persen-7857>), diakses pada 28 Januari 2023 pukul 10.31.

⁸ Lampiran Pasal 77 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. 7 (Tujuh) jam dalam sehari atau 40 (Empat Puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (Enam) hari kerja dengan 1 (Satu) hari istirahat dalam 1 (Satu) minggu.
2. 8 (Delapan) jam dalam sehari atau 40 (Empat Puluh) jam dalam satu minggu untuk 5 (Lima) hari kerja dengan 2 (Dua) hari istirahat dalam 1 (Satu) minggu.

Dalam sehari pekerja/buruh PT. Rahayu Maju Sentosa bekerja selama 12 jam, dimana waktu kerja yang melebihi batas waktunya sering disebut dengan kerja lembur. Kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi.⁹ Sedangkan Pasal 39 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa : “Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Pekerja/buruh terutama bagian operator produksi PT. Rahayu Maju Sentosa dapat bekerja sehari selama 12 jam termasuk dengan istirahat dimana waktu yang ditentukan oleh perundangan-undangan 7 jam sehari dengan waktu kerja 6 hari dalam seminggu. Jadi jika dilihat dari waktu bekerja pekerja/buruh PT. Rahayu Maju Sentosa dapat melakukan kerja lembur sebanyak 5 jam dalam sehari. Selama Pekerja/buruh melakukan kerja lembur perusahaan hanya membayar upah lembur sebesar Rp. 13.333,- (tiga belas ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah) perjamnya. Seharusnya upah lembur yang diterima oleh

⁹ R. Joni Bambang S. (2013), *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia, Bandung, hlm. 159.

pekerja/ buruh sebesar Rp. 26.820,- (dua puluh enam ribu delapan ratus dua puluh rupiah) jika lembur dijam pertama jumlahnya sebesar Rp.40.230,- (empat puluh ribu dua ratus tiga puluh rupiah) dan dijam kedua jumlahnya sebesar Rp. 53.640,- (lima puluh tiga ribu enam ratus empat puluh rupiah).

Pasal 31 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa : "Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:

- a. Untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
 - b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam."
- Prinsip pengusaha pada umumnya adalah berorientasi pada keuntungan.

Perusahaan yang secara berkala menambah jam kerja karyawan tidak mematuhi ketentuan undang-undang. Fenomena ini menunjukkan adanya perbedaan antara *das sollen* (teori) dan *das sein* (perilaku atau praktik di masyarakat) dalam hal penambahan jam lembur perusahaan tidak patuh kepada peraturan.

Hal ini jelas sudah bertentangan dengan Pasal 26 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa: "Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) Hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu".

Tidak dibayarkannya upah kerja lembur disebabkan oleh beberapa alasan salah satunya karena sedang menurunnya kondisi perusahaan PT. Rahayu Maju Sentosa. Menurunnya kondisi perusahaan, menjadikan PT. Rahayu Maju Sentosa memiliki keterbatasan dalam upayanya memberikan perlindungan bagi karyawannya. Tentunya, hal ini sangat bertentang dengan peraturan yang berlaku dimana perusahaan seharusnya menjalankan kewajibannya sebagai mana yang telah diatur dalam peraturan,

Menanggapi problematika kasus diatas terjadi isu hukum yang berpotensi pelanggaran dalam hak tenaga kerja yang adanya ketimpangan antara pengaturan dan yang terjadi dimasyarakat. Peneliti pun tertarik untuk meneliti lebih mendalam mengenai kasus tersebut, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian hukum berupa skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PT. RAHAYU MAJU SENTOSA ATAS UPAH LEMBUR BERDASARKAN PASAL 39 JO 79 PERATURAN PEMERINTAH NO. 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pertanyaan yang dijawab melalui pengumpulan data. Rumusan masalah ini didasarkan pada latar belakang yang ada, berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik beberapa masalah, antara lain:

1. Bagaimana perlindungan hak pekerja dan pemberian upah lembur berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan?

2. Apa yang menjadi kendala dalam perlindungan hak pekerja dan pemberian upah kerja lembur?
3. Upaya apa yang dilakukan dalam mengatasi kendala dalam perlindungan hak pekerja dan pemberian upah kerja lembur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat mewujudkan sebuah tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hak pekerja dan pemberian upah lembur berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
2. Untuk mengetahui kendala dalam perlindungan hak pekerja dan pemberian upah kerja lembur.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala dalam perlindungan hak pekerja dan pemberian upah kerja lembur.

D. Kegunaan Penelitian

Mengenai kegunaan penelitian, penulis mengharapkan bisa memberikan manfaat baik secara teori maupun praktis kepada khalayak.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, mengembangkan dan memperdalam wawasan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya hukum perdata khususnya hak pemberian upah yang diterima oleh pekerja / buruh sehingga dapat membuka pemikiran yang lebih kritis terhadap sistem pembaharuan hukum nasional serta implementasinya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi masyarakat agar lebih paham terkait pengelolaan pemberian upah terhadap pekerja / buruh dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- b. Diharapkan bagi penulis penelitian ini dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu penulis;
- c. Bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perlindungan hukum terhadap buruh atau pegawai terutama dalam hal pengupahan.
- d. Sebagai suatu bahan informasi khususnya untuk penulis dan pembaca pada umumnya dan juga mengetahui lebih jauh dan luas tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh terutama dalam hal pengupahan;
- e. Diharapkan juga dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi PT. Rahayu Maju Sentosa menangani sistem pengupahan.

E. Kerangka Pemikiran

Sejak negara ini didirikan, Bangsa Indonesia memahami bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan pokok warga negara menurut Pasal 27 (2) UUD 1945 yang menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kehidupan untuk menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia”. Dalam amandemen UUD 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “Hak

untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan beberapa teori yang akan memudahkan pemikiran peneliti ke dalam penelitian yang sedang dilakukan. Adapun teori yang digunakannya adalah teori Perlindungan hukum, dan teori keadilan hukum.

1. Teori Keadilan Hukum

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul Etika Nichomachea menjelaskan pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan, yaitu ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Keadilan menurut Aristoteles di samping keutamaan umum, juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama di hadapan hukum. Kemudian kesamaan

proporsional adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya.¹⁰

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila kelima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.¹¹

Sering muncul dalam kehidupan sehari-hari tentang keadilan, yang merupakan masalah kompleks bagi masyarakat. Hukum memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk mencapai kepastian hukum dan keadilan bagi seluruh rakyat. Seperti yang dijelaskan Roscoe Pound, bahwa keadilan bukan hanya masalah hukum, tetapi perbedaan antara keadilan hukum dan keadilan sosial. Keadilan adalah hubungan yang harmonis antara manusia dan masyarakat sesuai moralitas yang berlaku di masyarakat.¹²

Salah satu faktor yang mendukung akan keadilan adalah setiap manusia dapat melakukan pekerjaan dan upah yang sesuai dengan peraturan yang

¹⁰ Hyronimus Rheti. (2015), *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, hlm. 241.

¹¹ M. Agus Santoso. (2014), *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Kencana, Jakarta, hlm. 86.

¹² Umar Sholehudin. (2011), *Hukum dan Keadilan Masyarakat Perspektif Kajian Sosiologi Hukum*. Setara Press, Malang, hlm. 44.

diundangkan, mendapatkan hak-hak yang sesuai, tidak mendapat diskriminasi dari berbagai bentuk baik dalam pekerjaan, upah, jam kerja, dan sebagainya. Hal yang paling mendasar dalam dunia pekerjaan adalah upah, dimana upah merupakan hal yang sangat rentan timbulnya keadaan kurang harmonis diantara pengusaha dengan pekerjaan. Maka oleh karena itu banyak peraturan-peraturan yang mengatur tentang pengupahan tersebut.

Keadilan berasal dari kata adil dimana yang memiliki arti sama, tidak memihak, tidak berat sebelah, dan lain-lain. Dengan melihat dari arti makna adil dapat disimpulkan dalam hubungan Ketenagakerjaan harus adanya keadilan dimana peraturan tidak seharusnya memihak tetapi harus dapat melindungi hak-hak dan kewajiban-kewajiban terhadap pengusaha maupun pegawai atau buruh. Peraturan yang dibuat pemerintah harus dapat memberikan rasa adil, nyaman, dan sentosa terhadap setiap pihak yang bersangkutan.

2. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo ini terinspirasi dari tujuan hukum yang dikemukakan Fitzgerald. Tujuan hukum menurut Fitzgerald adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan tersebut. Dari konsep itu, Rahardjo mengartikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi

manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.

Sedangkan menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang bagi penguasa yang tidak mematuhi prinsip-prinsip negara hukum untuk menciptakan ketertiban dan ketentraman sehingga masyarakat dapat menikmati martabatnya.¹³Dari dua pemaparan tersebut dapat dilihat bahwa teori perlindungan ini menginginkan manusia mendapatkan haknya sesuai dengan hak asasi manusia sebagaimana yang telah diatur dalam beberapa peraturan.

Dalam ketenagakerjaan sangat dibutuhkan perlindungan hukum, dimana perlindungan hukum ini untuk melindungi hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari pihak pengusaha maupun pegawai atau buruh. Perlindungan hukum ini menegaskan bahwa pekerja atau buruh memiliki hak perlindungan salah satunya adalah perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia tanpa dibeda-bedakan. Pekerja atau buruh berhak mendapatkan pekerjaan yang layak dan mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa “Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan

¹³ Setiono. (2004), *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Hlm. 3.

tanpa diskriminasi”. Dan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa “Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Upah merupakan salah satu faktor penting dalam hubungan kerja, mengingat gaji selalu ada berkaitan dengan sumber penghasilan pekerja/pegawai agar dapat mencapai taraf hidup yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Upah dapat diartikan sebagai hak yang harus diterima pekerja/pegawai berupa imbalan uang dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan berdasarkan kontrak, kontrak kerja dan peraturan. Selain itu, menurut Dewan Pengupahan Nasional, upah adalah tanda terima yang diberikan sebagai imbalan atas pemberian tugas kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau sedang dilakukan sebagai jaminan kelangsungan hidup yang bermartabat untuk kemanusiaan dan dinyatakan dan dinilai sebagai uang menurut kontrak, peraturan perundang-undangan dan dibayar berdasarkan kontrak kerja antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan.

Dalam Pasal 1 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 menjelaskan bahwa: “Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dimensi pengupahan memiliki cakupan yang luas dan terkait baik dengan pemenuhan kebutuhan dasar pekerja maupun dengan aspek pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Kecenderungan politik dalam

perkembangan sistem pengupahan lebih menekankan pada penjagaan upah buruh untuk mencapai kesejahteraan, mengingat kemungkinan perusahaan dan situasi ekonomi. Atas dasar ini diharapkan menciptakan sistem upah yang adil.

Selain itu, pengaturan pengupahan juga harus mampu menjawab tantangan dinamika globalisasi dan perubahan teknologi informasi yang mempengaruhi perubahan tatanan sosial dan ekonomi termasuk perubahan struktur hubungan kerja di bidang ketenagakerjaan.

Sedangkan dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa “Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan dalam Diktum ke-5 (kelima) Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023 menjelaskan bahwa : “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, kecuali bagi pelaku usaha mikro dan kecil yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan”.

Dengan adanya pemberlakuan pengaturan tentang ketenagakerjaan terutama tentang pengupahan bisa memberikan perlindungan kepada para pekerja akan hak-hak yang tidak diberikan oleh pengusaha kepada mereka

dengan sepatutnya. Pengaturan tersebut juga dapat menjadi acuan bagi pengusaha atau perusahaan dalam membuat kontrak kerja, agar dalam kontrak kerja tidak memberatkan salah satu pihak sehingga dapat menimbulkan masalah dikemudian hari.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data, Pengumpulan dan Pengolahan Data.

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, mengungkap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pelaksanaan didalam masyarakat yang menjadi objek penelitian.

¹⁴Metode ini bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu pada waktu tertentu atau peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini memaparkan peraturan-peraturan yang berlaku, yang kemudian dipadukan dengan teori hukum positif mengenai pelaksanaan sistem pengupahan di PT. Rahayu Maju Sentosa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

¹⁴ Zainuddin Ali. (2014), *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 106.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan Yuridis-Empiris. Pendekatan ini merupakan salah satu cara untuk menemukan kebenaran, yaitu dengan cara membandingkan suatu peraturan yang ada dengan realisasinya atau kenyataan di masyarakat (dassolen dan dasssein).¹⁵ Pendekatan ini dianggap sebagai masalah yang akan diteliti adalah kesenjangan antara peraturan yang ada dan penerapannya di masyarakat terkait dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan PT. Rahayu Maju Sentosa.

3. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam usulan penelitian ini adalah:

- a) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang berasal dari peraturan perundangan-undangan atau peraturan hukum lainnya.

Pada penelitian ini yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945;
- (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;
- (3) Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;

¹⁵ Ibid, hlm 105.

- (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.
- (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.
- (6) Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023.
- b) Bahan hukum sekunder didapatkan dari berbagai sumber penelitian sebelumnya yaitu berupa hasil-hasil penelitian seperti, Skripsi, Jurnal, Makalah dan hasil karya dari karangan ahli hukum, dan sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan dan berfungsi untuk memberikan penjelasan lebih lanjut atas bahan hukum primer.
- c) Bahan Hukum Tersier dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang mendukung terhadap bahan hukum primer dan sekunder guna mempermudah dalam memahami penjelasan, bahan hukum primer yang digunakan yaitu Ensiklopedia hukum, Kamus Hukum, Kamus Bahasa, Dasar Hukum dan bahan hukum yang lainnya.

b. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam usulan penelitian ini yakni:

- 1) Data primer yaitu sumber yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yakni masyarakat atau pihak terkait berupa hasil wawancara atau observasi dengan responden berhubungan dengan pelaksanaan sistem upah pada tenaga kerja. Pada penelitian ini, penulis memperoleh data dari salah satu karyawan dan staff di PT. Rahayu Maju Sentosa.
- 2) Data sekunder yaitu data yang berupa peraturan perundang-undangan untuk membahas permasalahan yang diangkat dan diperoleh melalui berbagai sumber yang ada dan bahan pustaka.
- 3) Data tersier yaitu data yang didapatkan melalui bahan pustaka yang berhubungan objek penelitian yang diperoleh dari buku-buku hukum, artikel ilmiah ataupun kamus hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data, proses yang dilakukan adalah mengumpulkan data yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti, Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Studi kepustakaan merupakan alat pengumpulan data yang dibuat dengan menggunakan informasi tertulis melalui “content analysis”. Analisis isi adalah teknik untuk menarik kesimpulan dengan secara objektif dan sistematis mengidentifikasi kekhususan suatu pesan. Teknik penelitian

kepastakaan ini merupakan teknik informasi yang diperoleh secara tidak langsung sebagai bahan pendukung dari sumber data primer.¹⁶ Dalam Penelitian ini, penulis mengumpulkan data kepastakaan mengenai permasalahan yang berkaitan dengan Pelaksanaan Sistem Pengupahan di PT. Rahayu Maju Sentosa dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

b. Studi lapangan, merupakan bahan pelengkap dalam penelitian, sebagai berikut:

- 1) Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan sesuatu objek dengan sistematis fenomena yang diselidiki. Menurut Winarno Surahmad, observasi adalah metode pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki, dimana penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala objek yang diselidiki dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi khusus. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan mengenai Pelaksanaan Sistem Pengupahan di PT. Rahayu Maju Sentosa dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- 2) Wawancara adalah teknik data yang diambil langsung dari sumber utama lapangan, yaitu Informan, dengan data yang berasal dari wawancara langsung di lokasi penelitian. Menurut Charles J. Steward

¹⁶ Hilman Hadikusuma. (1995), *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*. Mandar Maju, Bandung, hlm. 65.

dan William B. Cash, suatu proses komunikasi yang memiliki tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan dirancang untuk mengubah perilaku, biasanya dengan pertanyaan yang diajukan untuk menjawab pertanyaan. Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara dengan bapak Fachrul selaku HRD di PT. Rahayu Maju Sentosa, bapak Wendi selaku Kepala Staff di PT. Rahayu Maju Sentosa, bapak Rudiyan selaku Operator di PT. Rahayu Maju Sentosa, dan bapak Fajar selaku Kepala bagian Pengupahan di Dinas Tenaga Kerja kota Bandung mengenai Pelaksanaan Sitem Pengupahan di PT. Rahayu Maju Sentosa dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

- c. Studi Dokumen, merupakan terknik pengumpulan data yang didapatkan dari buku, internet, atau dokumen lainnya yang menunjang penelitian.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu. Upaya untuk bekerja dengan informasi, mengatur informasi, memilahnya menjadi unit-unit yang dapat dikelola. Data yang dikumpulkan kemudian biasanya dianalisis melalui langkah-langkah berikut:¹⁷

¹⁷ Lexy J. Meleong. (2010), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, hlm. 248.

- a. Mengkaji semua informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber, baik primer maupun sekunder.
- b. Menganalisis semua data dalam satuan-satuan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Menafsirkan fenomena dari lapangan dan menarik kesimpulan.
- d. Menghubungkan data dan teori yang telah dikemukakan dalam kerangka pemikiran.
- e. Menarik kesimpulan dari data yang dianalisis untuk mengetahui pentingnya dari hasil penelitian. Dengan memperhatikan rumusan masalah dan aturan untuk menyimpulkan sesuai dengan identifikasi masalah.

6. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di beberapa tempat diantaranya:

- a. Penelitian Kepustakaan
 - 1) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Jalan A.H. Nasution. Bandung.
 - 2) Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
 - 3) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa BJJ. Kawalayaan Indah II No.4, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286.

b. Penelitian Lapangan

- 1) PT. Rahayu Maju Sentosa, Jalan Paralon No. 10, Bandung Kulon – Jawa Barat.
- 2) Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, Jl. RE. Martanegara No. 4, Turangga, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat

