

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia ketenagakerjaan dari waktu ke waktu kian berkembang pesat. Hal tersebut berbanding lurus dengan dinamika ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia. Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan pembangunan ini dilaksanakan untuk mewujudkan kehidupan masyarakat Indonesia yang adil, makmur dan sejahtera yang mampu mengangkat harkat, martabat, dan harga diri para tenaga kerja. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yang dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung satu sama lain karena asas pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan berkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.¹ Secara yuridis, keberadaan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh agar tercipta keharmonisan dalam suatu keberlangsungan usaha serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

¹Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. IV, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014 (selanjutnya disingkat Abdul Khakim I), h.7.

Unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari para pihak yang berperan sebagai subjek, adanya perjanjian kerja, adanya pekerjaan, perintah, dan upah. Berbicara ketenagakerjaan, sudah pasti tidak lepas dari adanya hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berperan sebagai subjek dalam suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pengertian ini menegaskan bahwa pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja untuk pihak lain yaitu pengusaha dengan mendapatkan upah atau imbalan dari pengusaha sebagai prestasi atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada perusahaan tempat dia bekerja. Pekerja/buruh merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu proses produksi. Pendayagunaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sudah ada sejak abad pertengahan, dan kemudian berkembang pada era peralihan masyarakat agraris ke dalam masyarakat industri. Subjek yang paling penting juga adalah pengusaha. Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Pengusaha adalah:

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

Unsur hubungan kerja antara lain ada perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Prinsip yang paling menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan seorang pekerja/buruh kepada pihak lain (pengusaha/pemberi kerja) untuk bekerja di bawah perintah selama suatu waktu yang telah disepakati dengan menerima upah. Unsur yang berikutnya adalah adanya pekerjaan. Pekerjaan merupakan salah satu unsur objektif dari perjanjian kerja. Adanya pekerjaan sebagai syarat objektif dari perjanjian kerja sehingga menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian kerja. Unsur lainnya adanya perintah, yang artinya hak pengusaha dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang diinginkan pengusaha, dan merupakan bagian akhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah adanya upah. Di sinilah letak strategisnya posisi pengusaha dan ia memiliki *bargaining position* cukup kuat dibanding posisi pekerja/buruh. Pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja/buruhnya sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaannya sehingga pekerja/buruh mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah pengusaha.² Unsur yang terpenting adalah adanya upah. Tidak mungkin seorang pekerja/buruh mau bekerja tanpa adanya upah yang sesuai dengan kebutuhannya. Arti upah Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 menyatakan bahwa:

²*Ibid.* h.40.

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.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa upah bukan merupakan hadiah pemberian dari pengusaha tetapi upah mutlak adalah hak pekerja/buruh karena pekerja/buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha yang memberikannya perintah sesuai yang telah diperjanjikan.³ Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja.

Dalam hal pembuatan kebijakan pengupahan, pemerintah selaku regulator yaitu pembuat dan yang menetapkan peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan turut serta dalam menangani berbagai masalah pengupahan melalui kebijakan-kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh yang salah satu bentuk perlindungannya adalah upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL)⁴ dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pengertian upah minimum menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 7 Tahun 2013 adalah upah bulanan terendah

³Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, 2006, (selanjutnya disingkat Abdul Khakim II), h.13.

⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. XI, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, h.159.

yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁵ Upah minimum dapat terdiri atas Jangkauan wilayah berlaku:

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP)
- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan

Upah minimum berdasarkan Sektor usaha:

- a. Upah minimum Sektoral Provinsi (UMSP)
- b. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK)

Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengupahan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana telah diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.”

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan. Penanganan pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga menyangkut aspek hukum yang mendasari hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dapat dilaksanakan dengan aman dan benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut perspektif pengusaha, upah merupakan sebuah bentuk prestasi/biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yang berdampak pada keuntungan suatu perusahaan. Menurut Pasal 1

⁵Abdul Khakim II, *Op.Cit.*, h.18.

angka 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan definisi perusahaan adalah:

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

Dari pengertian di atas menegaskan bahwa perusahaan adalah suatu organisasi bisnis yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan, yang salah satu tujuannya adalah untuk memperoleh laba. Tidak hanya ingin memperoleh laba, perusahaan juga menyediakan kebutuhan masyarakat dengan membuat berbagai produk barang dan/atau jasa agar dapat menjalankan fungsi secara terus menerus dengan baik, maka perusahaan dituntut untuk dapat menjaga dan memelihara kelangsungan usahanya agar dapat terus stabil dan berkembang.⁶

Pengusaha harus mampu mengelola perusahaannya dengan baik, yaitu dengan cara mengelola berbagai sumber daya dan memprosesnya sedemikian rupa sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu kemampuan penting dari sebuah perusahaan adalah kemampuan sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/buruh. Pengeluaran biaya perusahaan untuk kesejahteraan pekerja/buruh (*labour cost*)⁷ merupakan bagian biaya produk atau jasa yang dihasilkan. Anggaran untuk biaya tenaga kerja berasal dari

⁶*Ibid.* h.5.

⁷*Ibid.* h.6.

penerimaan perusahaan sehingga anggaran untuk biaya tenaga kerja sangat bergantung pada kelancaran penerimaan perusahaan. Pengusaha seakan berada di dua sisi, di satu sisi pengusaha harus menjaga kestabilan keuangan demi kelangsungan perusahaan, di sisi lain pengusaha juga harus mensejahterakan pekerja/buruhnya, karena keduanya merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari faktor kemampuan perusahaan. Dari sinilah pihak pekerja/buruh harus memahami bahwa tuntutan peningkatan kesejahteraan harus diimbangi dengan peningkatan produktivitas agar perusahaannya tetap *survive* dan berkembang karena tidak mungkin suatu perusahaan dapat memberikan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruhnya jika kondisi perusahaan tersebut dalam keadaan sulit.⁸

Upah merupakan unsur penting dari suatu hubungan kerja yang terjadi karena upah merupakan konsekuensi logis pembiayaan yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan bisnis yang dilakukan oleh pengusaha akibat adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu biaya (*cost*) yang tidak dapat dipisahkan dari rangkaian kegiatan bisnis seorang pengusaha. Beberapa pengusaha bahkan tidak keberatan memberikan upah tinggi bagi pekerja/buruhnya sepanjang faktor produktivitas seimbang dengan upah yang diberikan kepada pekerja/buruhnya karena disinilah dapat dilihat bahwa kegiatan usaha akan membuahkan keuntungan yang sebanding dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Jika pengusaha dituntut untuk memberikan upah tinggi terhadap pekerja/buruhnya padahal produktivitas dari pekerja/buruhnya tidak sebanding

⁸ *Ibid*, h.7.

dengan *cost* yang dikeluarkan oleh pengusaha, tentu cepat atau lambat perusahaannya akan runtuh dan artinya tidak hanya pengusaha saja yang menderita kerugian, namun banyak pihak yang akan merasakan dampaknya, terutama pihak pekerja/buruh yang akan kehilangan mata pencahariannya, selain itu pemerintah juga akan kehilangan devisa.⁹ Kesejahteraan pekerja/buruh dapat dikatakan akan terjamin jika semua berjalan dengan seimbang.

Upah menurut perspektif pekerja/buruh dapat dikatakan sebagai hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh setelah pekerja/buruh tersebut melakukan kewajibannya di perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini merupakan sebagai prestasi dari pihak lain yaitu pengusaha. Pengusaha memberikan prestasi tersebut untuk diberikan kepada pekerja/buruhnya sebagai imbalan atas pekerjaan dan pengabdianya kepada perusahaan karena Pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam suatu proses produksi.¹⁰ Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karier.¹¹

PT Varia Usaha merupakan salah satu anak usaha PT Semen Indonesia (Persero) Tbk yang bergerak di bidang usaha Transportasi, Perdagangan Semen & Bahan Bangunan, Perdagangan Barang Industri dan Perdagangan Barang Tambang. Keberhasilan PT Varia Usaha diraih secara bertahap dengan prinsip bersaing dan berprestasi demi kemajuan. Terlihat jelas dengan ditandai oleh pengembangan usaha

⁹*Ibid*, h.8.

¹⁰*Ibid*, h.4.

¹¹Abdul Khakim I, *Op.Cit.*, h.122.

ke bidang-bidang usaha yang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan produksi dan distribusi semen. PT Varia Usaha yang semula hanya memiliki dua bidang usaha yaitu usaha jasa angkutan dan distribusi semen, saat ini dikenal bukan hanya oleh induk perusahaannya, tetapi juga oleh masyarakat bisnis pada umumnya.¹²

PT Varia Usaha memiliki lebih dari 1.500 karyawan dengan berbagai latar belakang sifat dan pekerjaan yang berbeda dan sekitar 1250 karyawan terdiri dari pengemudi truk yang sistem pengupahannya atas dasar satuan hasil/borongon dengan sistem *Lum Sum* sebagaimana diatur dalam Pasal 39 dan Pasal 40 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2013-2015 PT Varia Usaha yang diputuskan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja dengan NO. KEP. 75/PHIJSK-PKKAD/PKB/V/2013 tentang Pendaftaran PKB antara PT Varia Usaha dengan Serikat Pekerja Varia Usaha (SPVU). Pengemudi truk (truk bak, truk bulk, truk dump, truk colt diesel) merupakan karyawan tetap dengan sistem upah borongan, bertugas untuk mendistribusikan semen ke berbagai wilayah di Indonesia. Dalam sistem pengupahan khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 39 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2013-2015 PT Varia Usaha berdasarkan atas dasar satuan hasil/borongon yang didasarkan pada prestasi kerja, besarnya upah didasarkan pada

¹² _____, “*Sumber Daya Manusia*” <http://www.variausaha.com/php/company> , dikunjungi pada tanggal 9 September 2015.

jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.

Sebagaimana uraian diatas, Pengemudi truk (Pekerja) PT Varia Usaha berstatus karyawan tetap dengan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang sifat pekerjaannya adalah terus menerus. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, yang mana jangka waktunya tidak ditentukan.¹³ Setiap pengemudi truk yang melakukan pendistribusian semen ke suatu wilayah, akan mendapatkan dua macam upah, yaitu berupa Biaya Perjalanan (sangu) dan Premi.

Biaya Perjalanan adalah perhitungan biaya yang diperlukan untuk kegiatan pengangkutan dari lokasi muat menuju lokasi bongkar pergi-pulang (PP) yang yang dihitung berdasarkan Rit atau Volume (M^3) dan dibedakan berdasarkan kapasitas truk. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Surat Keputusan Direksi PT Varia Usaha No. 024.189/KP.03.01/04.2010 biaya perjalanan tersebut meliputi keperluan:

- a. Pembelian Bahan Bakar Minyak yang ditentukan berdasarkan jarak dari lokasi muat menuju lokasi bongkar pergi-pulang (PP);
- b. Uang makan bagi pengemudi;
- c. Biaya Timbangan;
- d. Biaya Tol;
- e. Ijin Kelas Jalan;

¹³ Abdul Khakim I, *Op.Cit.*, h.53.

- f. Kerusakan kecil di jalan dan tambal ban;
- g. Biaya penyebrangan antar pulau; dan
- h. Biaya operasional lain yang diperlukan.

Pemberian biaya perjalanan tersebut telah disesuaikan dengan perkembangan harga BBM, tarif tol, tarif parkir, biaya makan telah diperhitungkan secara matang oleh perusahaan sesuai dengan jarak tempuh perjalanan. Perusahaan memberikan biaya perjalanan dengan menggunakan istilah *Lump Sum*, yang artinya apabila seorang pengemudi mampu mengelola biaya perjalanan pada saat pendistribusian semen ke tempat tujuan hingga perjalanan kembali pulang dengan baik sehingga sang/biaya operasional tersebut lebih atau masih tersisa, maka sang/biaya operasional tersebut akan menjadi bonus bagi pengemudi truk tersebut. Apabila di tengah perjalanan terjadi peristiwa tak terduga sehingga menyebabkan ada biaya tambahan diluar penghitungan biaya operasional yang telah diperhitungkan oleh perusahaan sehingga sang atau biaya operasional habis di tengah jalan, maka pihak perusahaan tidak akan menambah jatah biaya operasional atau mengganti kekurangan biaya tersebut. Pengemudi truk (karyawan) lah yang akan menanggung kelebihan biaya tersebut. Dari uraian tersebut menegaskan bahwa biaya perjalanan (sangu) yang diberikan oleh perusahaan tersebut cukup atau tidak cukup itulah yang diterima oleh pengemudi truk.

Selain itu, PT Varia Usaha juga memberikan upah yang dikenal dengan istilah Premi yang pemberiannya menggunakan sistem pengupahan atas dasar satuan hasil/borongan bagi pengemudi truk (pekerja) PT Varia Usaha. Menurut Surat Keputusan

Direksi PT Varia Usaha No. 028.180/KP/03.01/03.2013, Premi adalah upah yang menjadi hak pengemudi yang dihitung berdasarkan jarak lokasi pengiriman dan merupakan dasar perhitungan purna bhakti. Untuk sistem pengupahan tersebut berdasarkan dengan jumlah ritase atau kinerja dari pengemudi truk tersebut. Premi terdiri dari Tunjangan Ritase (TR) dan Take Home Pay (THP). Tunjangan Ritase (TR) adalah upah tambahan bagi pengemudi yang didasarkan pada banyaknya melakukan pengiriman semen atau ritase, sedangkan Take Home Pay (THP) adalah Premi ditambah Tunjangan Ritase (TR). Premi yang telah ditambah dengan Tunjangan Ritase (TR) dibayarkan setiap 15 (lima belas) hari sekali dan besarnya premi tersebut sesuai dengan ritase atau jumlah per zak semen yang diangkut oleh pengemudi truk dalam waktu 15 hari. Konsekuensinya, apabila seorang pengemudi truk jumlah ritasenya minim atau bahkan tidak ada ritase atau tidak ada kinerja sama sekali, maka upah yang didapatkan pengemudi tersebut bisa dibawah standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Dalam sistem pengupahan atas dasar satuan hasil/borongan yang didasarkan pada prestasi kerja ini berlaku prinsip *no work no pay*. Semakin banyak jumlah zak semen yang dikirim maka semakin besar premi yang didapat oleh pengemudi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa PT Varia Usaha menggunakan sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil/borongan yang menganut prinsip *no work no pay*, Sebagaimana tercantum dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.” PT Varia Usaha

dalam pemberian upah berdasar satuan hasil/borongon dengan menganut prinsip *no work no pay* dengan maksud untuk memberi imbalan yang layak kepada pengemudi truk yang berstatus sebagai karyawan, sehingga upah yang diberikan perusahaan kepada pengemudi nilainya adil dan seimbang dengan kemampuan dan tenaga yang dikeluarkan, karena kinerja seorang pengemudi truk PT Varia Usaha sangat berpengaruh dalam pemasukan perusahaan. Ketentuan sistem pengupahan ini telah diatur dalam perjanjian kerja bersama antara Serikat Pekerja Varia usaha dengan dengan Perusahaan PT Varia Usaha.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini dapat ditarik rumusan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengupahan atas dasar satuan hasil/borongon dapat diterapkan bagi pengemudi truk (pekerja) PT Varia Usaha?
2. Dengan sistem pengupahan atas dasar satuan hasil/borongon, apabila upah yang diterima oleh pengemudi truk PT Varia Usaha tidak mencapai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), apakah PT Varia Usaha tetap wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami mekanisme sistem pengupahan atas dasar satuan hasil / borongan dapat dibenarkan oleh peraturan Perundang-undangan atau tidak untuk diterapkan dalam sistem pengupahan pekerja.
2. Untuk mengetahui dan memahami dalam sistem pengupahan atas dasar satuan hasil / borongan tersebut jika upah yang diterima oleh pengemudi truk (pekerja) tidak mencapai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) akibat kinerja dari pengemudi truk tersebut itu sendiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang sistem pengupahan dan sebagai tolak ukur pihak-pihak terkait dalam menetapkan sistem pengupahan bagi para pekerja/buruh.

1.4.2 Bagi Pemerintah/Aparat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam sistem pengupahan sehingga pemerintah dan para pembuat kebijakan sehingga dapat menciptakan kepastian hukum dalam suatu sistem pengupahan tenaga kerja.

1.4.3 Bagi Pendidikan

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran yang diharapkan dapat memberikan solusi materi terkait sistem pengupahan bagi pekerja/karyawan. Hasil penelitian ini juga berguna sebagai acuan atau bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan

1.4.4 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dijadikan sarana untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan wajib akademis dalam mencapai gelar sarjana hukum serta dapat dijadikan sebagai sarana penerapan ilmu yang selama ini dipelajari di perguruan tinggi.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan faktor penting dalam penulisan sebuah penelitian hukum untuk dapat menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran serta untuk menjalankan prosedur yang benar sehingga menghasilkan penelitian yang sempurna.

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian hukum yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah tipe penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian yang menggunakan peraturan perundang-undangan dan literatur yang berkaitan dengan materi terkait sebagai objeknya.

1.5.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statute approach*) pendekatan konseptual (*Conceptual approach*), dan pendekatan studi kasus (*Case study*). *Statute approach* merupakan pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi¹⁴ berdasarkan pada peraturan-perundang-undangan yang terkait, Dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, terutama di bidang pengupahan. Pendekatan perundang-undangan ini peneliti tidak hanya melihat bentuk peraturan perundang-undangan saja, melainkan juga menelaah materi muatannya, selain itu peneliti juga merasa sangat perlu untuk mempelajari dasar ontologis (latar belakang lahirnya undang-undang). Landasan filosofis (landasan ini mengemukakan mengapa undang-undang ini di perlukan), selanjutnya perlu kiranya juga diteliti *ratio legis* (dalam hal ini berkaitan dengan salah satu ketentuan dalam undang-undang yang dapat menjawab isu hukum yang di hadapi peneliti. Secara sederhana, *ratio legis* dapat di artikan sebagai alasan mengapa ada ketentuan yang menjawab isu hukum itu. Dalam bahasan *ratio legis* juga akan di kemukakan beberapa interpretasi/penafsiran).

Pendekatan Konseptual (*Conceptual approach*) merupakan pendekatan yang mengacu dengan cara mempelajari pandangan-pandangan sarjana dan

¹⁴Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2005, Cet. IX, h.137.

doktrin-doktrin yang ada dalam ilmu hukum.¹⁵ Pemahaman akan pemahaman-pemahaman dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi. Pendekatan ini dimaksudkan untuk menelusuri doktrin-doktrin hukum ketenagakerjaan yang relevan dengan isu hukum yang sedang di kaji.

Pendekatan studi kasus (*Case study*) merupakan pendekatan dengan memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci. Pada intinya, *Case study* ini berusaha untuk menyoroti suatu keputusan atau seperangkat keputusan, mengapa keputusan itu diambil, bagaimana diterapkan dan apakah hasilnya. Artinya bahwa terhadap satu kasus diadakan suatu pemahaman serta pemusatan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Studi kasus adalah suatu pendekatan untuk mempelajari, menerangkan, atau menginterpretasikan suatu kasus dalam konteksnya secara natural tanpa adanya intervensi pihak luar.¹⁶ Dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan *Case study* bertujuan untuk mengamati sistem pengupahan yang diterapkan di suatu perusahaan, yaitu sistem pengupahan atas dasar satuan hasil/borongan bagi pengemudi truk (pekerja) PT Varia Usaha.

1.5.3 Bahan hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan penelitian ini dengan menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

¹⁵*Ibid*, h.178.

¹⁶Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, Tiara Wacana, Yogyakarta, 2001, h.26.

1.5.3.1 Sumber Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, yang artinya mempunyai otoritas, dimana bahan hukum primer ini terdiri dari peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan undang-undang dan putusan-putusan hakim¹⁷ yang ada berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas, yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
6. Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 150 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹⁷*Ibid.*

10. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 226 Tahun 2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum
11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum
12. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 233 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Terus Menerus
13. Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
14. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 1990 tanggal 2 Agustus 1990 tentang Pengelompokkan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah
15. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2013-2015 PT Varia Usaha
16. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.Kep.75/PHIJSK/PKB/V/2013 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara PT Varia Usaha dengan Serikat Pekerja Varia Usaha (SPVU)
17. Surat Keputusan Direksi PT Varia Usaha No.028.180/KP.03.01/03.2013 tentang Biaya Perjalanan dan Premi Bagi Pengemudi Truk Kecil dan Truk Engkel PT Varia Usaha

18. Surat Keputusan Direksi PT Varia Usaha No.024.180/KP.03.01/04.2010 tentang Biaya Perjalanan dan Take Home Pay Bagi Pengemudi Truk Bidang Usaha Angkutan PT Varia Usaha

1.5.3.2 Sumber bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi. Dapat pula skripsi, tesis, dan jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan pembahasan penulisan penelitian ini.¹⁸

1.6 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yakni bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hukum Ketenagakerjaan, dan bahan hukum sekunder yang berupa buku-buku hukum yang berisikan doktrin-doktrin atau ajaran-ajaran hukum dan konsep-konsep hukum. Selanjutnya pengolahan bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan klasifikasi terhadap bahan hukum primer yang terkumpul dan mengaitkan dengan pasal-pasal perundang-undangan yang ada didalam bahan hukum primer dengan pokok permasalahan yang diteliti, setelah itu dicari untuk dikemukakan asas-asasnya dalam doktrin-doktrin hukum yang terdapat dalam buku-buku hukum atau bahan hukum sekunder kemudian dilakukan analisis dan penyimpulan terhadap hasil pengolahan bahan hukum.

¹⁸*Ibid*, h.183.

1.7 Analisa Bahan Hukum

Bahan hukum dikumpulkan dengan mengumpulkan terlebih dahulu perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang kemudian dikaitkan dengan asas-asas hukum, selanjutnya dilakukan sistematisasi peraturan perundang-undangan. Pengolahan dilakukan dengan cara mengaitkan perundang-undangan dengan teori-teori yang terdapat dalam literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, selanjutnya dilakukan analisis dan disimpulkan.

1.8 Pertanggungjawaban Sistematika

Penyusunan dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) bab, dan tiap-tiap bab dibagi dalam sub-bab yang disesuaikan dengan luas pembahasan, adapun sistematika penulisan ini diuraikan sebagai berikut:

Bab I yang mengemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan pertanggungjawaban sistematika. Hal ini diharapkan untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan penelitian ini.

Bab II membahas permasalahan yang pertama, yaitu akan di bahas mengenai sistem pengupahan atas dasar satuan hasil/borong.

Selanjutnya pada bab III, membahas permasalahan yang kedua, yaitu pengupahan lebih rendah dari ketentuan upah minimum dalam sistem pengupahan atas dasar satuan hasil/borong.

Pada bab IV yang merupakan bab Penutup, hakikatnya merupakan bab yang mengakhiri seluruh rangkaian uraian dan pembahasan skripsi. Bab ini terdiri dari kesimpulan dari pembahasan materi terkait yang terdapat dalam bab-bab sebelumnya dan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan terhadap materi hukum yang terkait di dalam penulisan skripsi ini.

