

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Semua orang pasti memerlukan pekerjaan, dimana dalam dunia kerja yang dimaksud dengan pekerja atau buruh ialah tiap orang yang bekerja untuk mendapatkan uang atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerjaan mencakup semua hal yang terkait dengan pekerjaan sebelum, selama, dan setelah berakhirnya hubungan kerja. Buruh ialah suatu objek, artinya tiap orang dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu selama mereka dapat membuat barang atau jasa yang sesuai dengan tuntutan mereka sendiri atau orang lain.

Untuk klasifikasinya terdapat jenis pekerjaan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang sudah diatur dalam Kepmen No. 100 Tahun 2004. Selanjutnya yang digunakan dalam pembahasan ini menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena pekerja/buruh bangunan merupakan Pekerja Harian Lepas (PHL) dan tidak memiliki masa waktu tertentu, sehingga dalam pekerjaan dihitung dari jumlah hasil atau harian dalam pemberian upah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Pasal 17 ayat (1) “Bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang

bersangkutan.”¹ Dalam Pasal 1 ayat 8 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pengusaha/pelaku usaha ialah orang perseorangan atau badan usaha yang melakukan usaha dan atau kegiatan pada bidang tertentu. hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar kompensasi, dan untuk menciptakan lapangan kerja.²

Pekerja atau buruh bangunan tidak hanya berperan penting dalam pertumbuhan dan ekonomi negara ini, tetapi juga dalam meminimalisi pengangguran dan kemiskinan, terutama selama epidemi ini. Hak dan kepentingan pekerja atau buruh bangunan yang dikendalikan oleh UU ini dilindungi pada tingkat konstitusi, peraturan perundang-undangan, dan peraturan pelaksanaan, sejalan dengan hukum, norma konstitusi, aturan perundang-undangan, dan aturan pelaksana.³

Untuk menjawab tuntutan mereka, salah satu bentuk usaha manusia ialah dengan membuat perjanjian kerja yang menguntungkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Perjanjian kerja bersumber dari KUH Perdata Pasal 1601 a ialah perjanjian dimana salah satu pihak, pekerja/buruh bangunan, berjanji di bawah perintah pihak lain yaitu pemilik usaha, untuk sesuatu tertentu, melaksanakan pekerjaan tertentu dengan mendapat ganti kompensasi dalam bentuk upah.⁴

¹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Pasal 17 ayat (1).

² Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 1 ayat (8).

³ Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang: Setara Press, hal. 29.

⁴ Kriswinarto Anis, 2020, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Bengkel Las Abadi Jaya Desa Singgahan Kabupaten Kebonsari Kabupaten Madiun*. Diss. IAIN Ponorogo, hal. 7.

Perjanjian kerja bersumber dari pasal 56 ayat 2 UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 ialah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja bangunan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak terhadap selesainya suatu pekerjaan tertentu. Hak-hak pekerja/buruh merupakan sejumlah peraturan dari perundang-undangan dan mencakup nilai hak asasi manusia yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pemilik usaha. Terdapat banyak hak yang dimiliki dari pekerja/buruh misalnya hak menerima upah yang layak, hak kesejahteraan para pekerja/buruh, hak menjadi anggota serikat tenaga kerja dan lain-lain. Selanjutnya, penelitian utama ini tertuju pada hak dalam penerimaan upah yang layak bagi para pekerja/buruh.⁵

Ungkapan "omnibus law" mengacu pada UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diterbitkan pada 2 November 2020. (Ciptaker). Tiap pekerja atau buruh, tanpa diragukan lagi, akan dihargai atas pencapaiannya. Dalam UU No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, upah ialah penghasilan pekerja yang pekerjaannya telah atau akan dilakukan, yang diperoleh dari pengusaha atau pemberi kerja dari produktivitasnya, berupa uang yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan, sebagaimana dijelaskan atau dinilai, sebagai kompensasi kepada perusahaan. Perjanjian kerja mendasar antara pemilik usaha dan pekerja atau buruh bangunan mencakup keuntungan pribadi dan keluarga.⁶ Sedangkan bersumber dari Pasal 1 ayat 30 Tentang Ketenagakerjaan *jo* UU Cipta Kerja, pengertian upah ialah hak pekerja atau

⁵ Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Pasal 56 ayat (2).

⁶ Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pasal 1.

buruh bangunan yang diterima dan dinyatakan didalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan pengusaha kepada pekerja/buruh bangunan yang diformalkan serta dibayar untuk perjanjian kerja.

Pembayaran untuk pekerja atau buruh sering dianggap sebagai hak moneter, tetapi upah untuk pemilik usaha sering dikaitkan dengan produksinya hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 14 dimana upah juga diberikan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. UU 11 Tahun 2020 berdasarkan Pasal 88 huruf c menjadi landasan hukum bagi pelaksanaan kewenangan Gubernur dalam memutuskan UMP dan UMK, sebagai berikut:

- 1) Gubernur bertanggung jawab atas penetapan upah minimum provinsi.
- 2) Gubernur berwenang menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan persyaratan tertentu.
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) serta ayat (2) dikodifikasikan sesuai dengan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- 4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengatur perkembangan ekonomi daerah atau inflasi di kabupaten/kota yang bersangkutan.
- 5) Sebagaimana dimaksud pada ayat (2), upah minimum kabupaten/kota harus lebih tinggi dari upah minimum propinsi.
- 6) Keadaan ekonomi dan angkatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada statistik dari badan statistik yang bersangkutan.

- 7) Selain pendekatan penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3), beberapa faktor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia akan menerbitkan Surat Edaran dalam penetapan baik UMP maupun UMK 2021. Pada 27 Oktober 2020, Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia menerbitkan Surat Edaran No. Meter/11/HK.04/X/2020 bertepatan dengan penetapan UMP 2021 di masa pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) 2019.⁷ Ini pada dasarnya pola di mana jumlah UMP 2021 dan UMK 2021 tidak akan naik dan akan tetap sama dengan jumlah UMP atau UMK 2020. Karena bersifat notifikasi, pesan ini hanya sebatas anjuran yang harus diikuti. Akibatnya, dalam situasi di mana kondisi daerah sangat berbeda dengan tujuan penerbitan SE, maka harus ditafsirkan sedemikian rupa sehingga dapat juga ditentukan dengan cara yang berbeda, berdasarkan kebijakan Gubernur untuk melindungi kondusifnya hubungan pemilik usaha dalam provinsi serta antar kabupaten dan kota.

Penetapan upah dilakukan setiap tahun dengan alur yang panjang. Berawal dari Dewan Pengupahan Daerah (DPD), sekelompok birokrat, akademisi, buruh, dan pengusaha berkumpul, membuat tim survei, dan turun ke lapangan untuk menilai pengeluaran berbagai tuntutan yang dibutuhkan oleh pekerja atau buruh, pekerja atau buruh, dan buruh. Selanjutnya, survei yang dilakukan di kota-kota perwakilan di sekitar provinsi memberikan

⁷ Kartikasari, Erny. 2021, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dan Pengusaha Terhadap Masalah Ketenagakerjaan Di Masa Pandemi Covid-19*. Diss. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, hal. 3.

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) atau Kebutuhan Hidup Minimum (MLN) atau Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). DPD mengusulkan agar Upah Minimum Daerah (UMR) disetujui oleh Gubernur melalui KHL. Untuk menghitung upah minimum untuk pengeluaran hidup pekerja atau buruh, digunakan komposisi kebutuhan hidup yang wajar. Konsistensi metode penetapan upah minimum belum tercapai, terutama bagi pekerja atau buruh bangunan ahli cetak batako yang ada di Toko Bangunan Wilayah Kecamatan Wonogiri yang pendapatannya seringkali masih di bawah standar hidup tertentu, dan pengawasan pemerintah terhadap administrasi upah minimum tidak mencukupi.

Menurut Ganjar Pranowo, Gubernur Jawa Tengah, menandatangani Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 561/39 Tahun 2021 tentang UMK Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah, menetapkan upah minimum kabupaten/kota atau UMK 2022. Upah minimum di Kabupaten Wonogiri ialah Rp. 1.839.043,99. Sedangkan sebagian besar pekerja/buruh bangunan ahli cetak batako di Wilayah Kecamatan Wonogiri, Kabupaten Wonogiri berpenghasilan antara Rp. 1.500.000 dan Rp. 1.700.000 perbulannya, seperti contoh buruh cetak batako dimana dalam pemberian upah berdasarkan satuan batako yang mengambil Rp 500, persatu cetakannya dan perhari buruh tersebut bisa mencetak 90 sampai 110 batako perharinya dengan sistem gajiannya diambil perminggu/perbulan. Hal ini jelas upah yang diberikan dari pelaku usaha tersebut kurang untuk kebutuhan pekerja/buruh bangunan untuk menghidupi keluarganya, dan perlu dicarikan solusi untuk kesejahteraan

pekerja/buruh bangunan. Seharusnya yang sudah dijelaskan dalam Pasal 88A ayat 4 UU No.11 Tahun 2020 “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.”

Masalah yang secara langsung mempengaruhi satu atau lebih pekerja atau buruh ialah pendapatan gaji mereka tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan keluarga mereka. Biaya hidup terus meningkat, namun pendapatan tetap tidak ada perubahan dan relatif kecil. Upah merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi kehidupan pekerja atau buruh karena upah merupakan sumber pendapatan yang memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, baik untuk pakaian, makanan, perumahan, atau kebutuhan lainnya. Akibatnya, uang yang mereka terima tidak cukup untuk mempengaruhi atau mempengaruhi kesejahteraan ekonomi, seperti harga bahan baku yang tinggi, permintaan sehari-hari yang meningkat, dan pendapatan mereka yang masih sedikit, sehingga mereka tidak mampu untuk membeli semua kebutuhannya.

Untuk faktornya dalam perlindungan pekerja/buruh bangunan ahli cetak batako terdapat berbagai kekurangan seperti;

- 1) Faktor masyarakatnya karena pekerja/buruh bangunan banyak yang dulunya menumpuh pendidikan yang hanya lulusan smp saja serta kebanyakan pekerja/buruh bangunan tersebut tinggal didesa terpencil. Sehingga kurangnya kesadarannya bagi pekerja/buruh tersebut mengenai

upah minimum yang berlaku di wilayahnya, akibatnya pekerja/buruh tersebut tidak dipenuhi hak upahnya dan pemilik usaha memberikan upah dibawah upah minimum padahal upah minimum tersebut berlaku bagi semua kalangan pekerja atas volume dan hasil dari pekerjaannya.

- 2) Faktor pemerintahannya karena kurangnya pengawasan dari pemerintah terhadap pelaku usaha yang memberikan upah pekerjanya dibawah upah minimum, dan perlunya survei dari pemerintah untuk pengarahan kepada pelaku usaha untuk tidak memberikan upah pekerja dibawah upah minimum, jika tidak maka akan dipersulit izin atau mencabut izin usahanya.

Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh untuk memperoleh hak sebagai akibat dari permasalahan hubungan pemilik usaha yang terjadi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, "Sengketa hak adalah perselisihan yang timbul sebagai akibat dari perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan, atau perjanjian kerja,"⁸ Bersumber dari salah satu pandangan tentang hak pekerja atau buruh untuk menerima pembayaran sesuai standar upah minimum, ketidaksepakatan atas hak-hak ini sebagian besar disebabkan

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (2).

oleh perbedaan dalam pelaksanaan pembayaran, yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak pekerja atau buruh untuk menerima gaji sesuai standar.

Menurut pemahaman hak buruh untuk menerima upah sesuai dengan standar upah minimum, perselisihan hak tersebut pada dasarnya disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan pengupahan, yang menyebabkan tidak terlaksananya hak buruh untuk menerima upah sesuai dengan standar. Apakah itu melanggar undang-undang, dan perjanjian kerja. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja untuk memperjuangkan haknya adalah melalui upaya penyelesaian sengketa, dimulai dengan penyelesaian sengketa secara damai atau di luar pengadilan (non-litigasi), dan diakhiri dengan penyelesaian melalui pengadilan. Menurut UU No. 2 Tahun 2004, pekerja dapat menyelesaikan perselisihan terkait hak atas upah yang layak melalui penyelesaian di luar pengadilan (non-litigasi), yang hanya dapat dilakukan melalui upaya dan mediasi kedua belah pihak.

Salah satunya melalui negosiasi antara kedua belah pihak yang merupakan tahap awal dari perselisihan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, terutama perselisihan terkait hak pekerja untuk menerima upah sesuai standar upah minimum. Ketentuan dibuat dalam undang-undang dengan mediasi dilakukan pada saat menyelesaikan perselisihan hubungan perburuhan, agar para pihak yang bersengketa dapat mencari jalan damai atau memperoleh penyelesaian yang saling menguntungkan antar buruh/pekerja dengan pengusaha/ pelaku usaha, sehingga para pihak yang bersengketa tidak

perlu melalui lembaga peradilan khususnya hubungan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pemilik bangunan juga harus memperhatikan kesejahteraan pekerja atau buruh bangunan. Kesejahteraan pekerja atau buruh sangat penting karena berdampak langsung terhadap hasil pekerjaannya, dan pemilik usaha berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan menyediakan fasilitas kesejahteraan. Pemenuhan kebutuhan dan/atau keinginan jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Beberapa pengusaha atau pemilik Toko Bangunan Daerah Wonogiri telah menawarkan perlengkapan bagi para pekerja bangunan agar merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja para pekerja atau buruhnya. (1) kompensasi lembur; (2) pemberian tunjangan makan atau fasilitas makan untuk istirahat yang diberikan oleh pemilik usaha; (3) pemberian bonus atau insentif yang bergantung pada pemilik usaha Fasilitas yang ditawarkan harus mencakup; (4) Pemilik usaha menawarkan fasilitas mushola untuk menunaikan ibadah sholat ; (5) Memberikan kompensasi atau evaluasi kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja di rumah sakit; (7) Santunan kematian yang diberikan kepada pegawai atau keluarganya, berupa kebutuhan pokok, uang, dan sandang. Manfaat ini datang dalam bentuk imbalan moneter sukarela. (8) Membiarkan pekerja yang

memilih untuk bekerja pada hari libur melakukannya dengan membayar mereka sama seperti pada hari kerja biasa.

B. Rumusan Penulisan

Adapun untuk memfokuskan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan latarbelakang yang telah dijabarkan maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 561/39 Tahun 2021 tentang UMK Kabupaten/Kota terhadap upah pekerja, khususnya pekerja/buruh bangunan ahli cetak batako di Kecamatan Wonogiri, Kabupaten Wonogiri?
2. Bagaimanakah upaya untuk menyelesaikan perselisihan upah antara pekerja/buruh bangunan dengan pemilik usaha yang sesuai dengan upah yang ditetapkan dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 561/39 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang yang sudah dijabarkan dan rumusan permasalahan yang sudah disusun oleh penulis, hingga tujuan dari penelitian ini merupakan sebagai berikut :

1. Untuk mengenali kesesuaian upah buruh bangunan ahli cetak batako di Toko Bangunan Wilayah Kecamatan Wonogiri, Kabupaten Wonogiri dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
2. Untuk mengenali Upaya hukum terhadap pekerja dalam perselisihan hak terkait upah pekerja dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis pada studi ini adalah :

1. Manfaat bagi penulis, yaitu diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan mempengaruhi sikap kapasitas penulis untuk mengamalkan ilmu yang dipelajari.
2. Masyarakat dan pengusaha wajib membawa manfaat Masyarakat agar menjadi perhatian para pemangku kepentingan yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara memperluas informasi, masukan, atau pertimbangan.
3. Manfaat untuk Ilmu Pengetahuan, diharapkan bisa dijadikan literatur, rujukan dan bahan kepustakaan pada pertumbuhan ilmu khususnya Ilmu Hukum Ketenagakerjaan dan tentang pemberian upah serta Upaya hukum terhadap pekerja dalam perselisihan hak terkait Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan

Berdasarkan keterangan diatas bahwa KUH Perdata dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja mengatur tentang perjanjian antara pengusaha dengan buruh/pekerja bangunan yang memuat syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak yang sudah diatur dalam peraturan. Serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/Vi/2004 mengenai jenis pekerja/buruh ini merupakan Pekerja Harian Lepas, dan dijelaskan bagaimana sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu dan pengupahannya. Kemudian Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. meter/11/HK.04/X/2020 penetapan baik UMP maupun UMK 2022 diturunkan melalui Surat Keputusan Gubernur Jateng Nomor 561/39 Tahun 2021 Tentang Umk Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah bahwa pada dasarnya pola di mana jumlah UMP dan UMK 2022 naik 0,78% dari jumlah UMP atau UMK 2021. Tetapi Implementasi pemberian upah yang diberikan pemilik Toko Bangunan Wilayah Kecamatan Wonogiri terhadap Pekerja/Buruh tidak sesuai dengan UMK sehingga timbulnya perselisihan hak terkait upah pekerja dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota. Selanjutnya memberikan upaya hukum yang efektif untuk pekerja/buruh bangunan.

F. Metode Penelitian

Fase-fase kegiatan ilmiah yang dimulai dengan mendefinisikan subjek, mengumpulkan informasi, dan mengevaluasi data untuk mendapatkan deskripsi dan interpretasi tentang topik, indikasi, atau masalah tertentu secara kolektif disebut sebagai metode penelitian. Tahap ini melibatkan penyelidikan apa saja dalam proses dan prosedur yang harus diselesaikan untuk melanjutkan ke tingkat berikutnya.⁹ Berikut strategi yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan ialah yuridis empiris sebab jenis penelitian deskriptif yang menggunakan data informasi primer dari

⁹ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis Karakteristik dan Keunggulannya*, (Jakarta: Grasindo, 2010), hal. 2-3

wawancara untuk menggambarkan berbagai indikasi dan fakta di lapangan. Serta menggunakan pendukung data sekunder dari berbagai sumber informasi yang sudah ada. Metode pengumpulan data meliputi penelitian dan studi lapangan berupa observasi dan wawancara, dengan metode analisis data kualitatif digunakan untuk mengkorelasikan data atau informasi sebelumnya dengan peraturan perundang-undangan yang relevan dan ditarik kesimpulan.

2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian penulis ialah penelitian deskriptif. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana kesesuaian upah pekerja atau buruh bangunan ahli cetak batako di Toko Bangunan Wilayah Kecamatan Wonogiri, Kabupaten Wonogiri dengan Upah Minimum dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 561/39 Tahun 2021 tentang UMK Kabupaten/Kota di Wilayah Tengah. Propinsi Jawa dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Disampaikan pula penjelasan tentang bagaimana penerapan fakta dalam ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta upaya hukum terhadap pekerja dalam perselisihan hak terkait Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

3. Jenis Data

Berikut kategori data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Data Primer

Dalam pengambilan data ini diperoleh langsung dari masyarakat khususnya kepada para pekerja/buruh bangunan ahli cetak batako yang ada di Toko Bangunan Kecamatan Wonogiri sebanyak 5 orang, melalui hasil kuesioner dan wawancara yang berhubungan langsung dengan objek permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Secara khusus, data tertulis yang dikumpulkan dalam bentuk yang sudah jadi, seperti laporan atau publikasi.

1) Bahan Hukum Sekunder

Secara khusus bahan-bahan hukum yang mengikat dan digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

- a) Kitab UU Hukum Perdata (KUHPerdata)
- b) UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/Vi/2004
- d) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. meter/11/HK.04/X/2020
- e) Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 561/39 Tahun 2021 Tentang UMK Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah.

Bahan hukum ini merupakan bahan hukum yang berasal dari literature atau buku – buku hukum,¹⁰ Hal ini dilakukan dengan

¹⁰ Dyah Octorina Susanti, A'an Efendi, *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2014). hal.87

mengidentifikasi, mengumpulkan, dan meneliti bahan hukum primer seperti buku, jurnal hukum, makalah, dan publikasi lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Bahan Hukum Tersier

Merupakan item yang digunakan untuk melengkapi sumber hukum utama dan sekunder, seperti kamus, bibliografi, ensiklopedia, dan lain-lain.

4. Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang terdiri dari serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data¹¹ seperti melakukan komunikasi secara langsung dengan narasumber guna memperoleh informasi atau mendukung objek penelitian. Dalam wawancara, penelitian akan melakukan persiapan dengan membuat pertanyaan yang akan ditanyakan secara langsung kepada narasumber. Serta mempelajari buku-buku referensi dari penelitian sebelumnya yang dapat digunakan sebagai bahan untuk memperoleh landasan teori, memecahkan masalah yang diteliti, dan melakukan studi lapangan dalam bentuk observasi atau wawancara.¹²

5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analitik kualitatif digunakan untuk menganalisis, mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan mengkorelasikan

¹¹ Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008), hal. 3

¹² Abdi Mirzaqon T, 2018, *Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing*, Jurnal BK UNESA: Surabaya. Vol 8 No. 1, hal. 3-4.

data sebelumnya dalam bentuk kata-kata atau kalimat – kalimat yang selanjutnya ditarik kesimpulan.¹³

G. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, pembatasan dan rumusan masalah, tinjauan pustaka, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab kedua ini akan dibahas meliputi tinjauan umum tentang hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengenai perlindungan pekerja/buruh serta pemberi kerja yaitu para pelaku usaha seperti usaha toko bangunan khususnya di Toko Bangunan Wilayah Kecamatan Wonogiri, Kabupaten Wonogiri dengan pengupahan yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang sudah diatur. Serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/Vi/2004 mengenai perjanjian dan pengupahan pekerja/buruh harian lepas. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. meter/11/HK.04/X/2020 penetapan baik UMP maupun UMK melalui Surat Keputusan Gubernur Jateng

¹³ Lexi J. Moleong, 1991, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: RosydaKarya, hal. 4.

Nomor 561/39 tahun 2021 dan juga upaya hukum terhadap pekerja dalam perselisihan hak terkait Upah Pekerja dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti dengan mengetahui upah pekerja/ buruh di Toko Bangunan Wilayah Kecamatan Wonogiri sudah sesuai atau belum dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan mengetahui upaya hukum terhadap pekerja dalam perselisihan hak terkait Upah Pekerja dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Bab IV Penutup

Bab ini merupakan hasil dari kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan juga saran untuk masukan ataupun perbaikan dari penelitian yang didapatkan.

Daftar Pusataka