

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangat bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan dan daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja. Bagi perusahaan khususnya yang bekerja di perusahaan swasta terdapat ketentuan uph minimum regional yang ditetapkan oleh pemerintah. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>1</sup>

Untuk menjadi tenaga kerja pada sebuah perusahaan ini tidaklah mudah, harus melalui beberapa tahap yang ditentukan baik itu segi usia, pendidikan, kemampuan, maupun pengalaman yang dapat menentukan posisi kerjanya jika diterima berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, Pasal 1 ayat (30), Hlm 14

<sup>2</sup> Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, Pasal 1 ayat (1), Hlm 9

Suatu perjanjian kerja dapat berbentuk perjanjian tertulis maupun lisan. Suatu perjanjian kerja harus mengikuti syarat-syarat suatu perjanjian baik syarat subjektif maupun objektif sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum perdata (KUHPer). Apabila Perjanjian kerja tersebut mencakup pengaturan pengupahan, maka klausula pengupahannya harus tunduk pada peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan, yang antara lain mengatur tentang besar upah, uang lembur dan tunjangan-tunjangan.<sup>3</sup>

Setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan untuk memenuhi kehidupan yang layak. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi upah minimum, upah kerja lembur, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, struktur skala pengupahan yang proporsional, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Dalam hal ini pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>4</sup>

Demikian pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu,

---

<sup>3</sup> Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, Pasal 1 ayat (15), Hlm 12

<sup>4</sup> Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, Pasal 188, Hlm 58

para pekerja dan serikat kerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk menghidupkan taraf hidup mereka.<sup>5</sup>

Pemerintah berkepentingan juga menetapkan kebijakan pengupahan. Di satu pihak untuk dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan di maksud untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi.<sup>6</sup>

Peningkatan upah dan penghasilan pekerja akan meningkatkan daya beli masyarakat paada umumnya, yang akan mendorong pertumbuhan ekonomi. Di lain pihak, kenaikan upah tidak di ikuti oleh kenaikan produktivitas akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>7</sup>

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal

---

<sup>5</sup> Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bima Aksara, Jakarta Hlm 57.

<sup>6</sup> Payman J. Simanjuntak, *Menegemen Hubungan Industrial*, Buku Biru, Jakarta, 2011, Hlm 129

<sup>7</sup> Payman J. Simanjuntak, *Opcit*, Hlm 130

demikian hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>8</sup> Faktanya ada beberapa perusahaan di Kota Pangkalpinang yang memperkerjakan karyawan dengan upah dibawah Upah Minimum Regional yang telah ditetapkan. Perusahaan yang menerapkan upah di bawah Upah Minimum Regional yaitu:

1. PT. MATAHARI PUTR PRIMA
2. PT. SINAR MUTIARA
3. PT. RASA PRIMA SELARAS
4. PT. SUN HEALT CARE
5. PT. SINGATIN EKSPORASI
6. PT. TRI KARYA CEMERLANG
7. PT. CAHAYA BINTANG LAUT ABADI

Upah Minimum Regional merupakan upah minimum yang menjadi standar minimal pengupahan oleh pengusaha kepada seluruh karyawannya. Untuk Kota Pangkalpinang UMR yang telah ditetapkan oleh Pemerintah senilai Rp. 2.100.000 (Dua juta seratus ribu rupiah) per tahun 2015.

Berdasarkan uraian yang telah diutarakan diatas ada ketertarikan untuk membahas tentang sejauh mana pengupahan yang diterapkan pada karyawan telah memenuhi minimum upah yang diatur dalam peraturan perundang-undangan atau belum agar dapat mengeliminasi tindakan perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan hukum dalam pelaksanaan pengupahan terhadap karyawan yang bekerja, seperti yang akan dibahas dalam penelitian yang berjudul **“PENERAPAN UPAH**

---

<sup>8</sup> Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, Pasal 89-91 Hlm 60

**MINIMUM REGIONAL KARYAWAN DI PERUSAHAAN DITINJAU  
DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN (Studi kasus di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di kota  
Pangkalpinang)”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini ada beberapa masalah yang dirumuskan dan dicari jawaban atau penyelesaiannya secara ilmiah. Beberapa masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan gaji karyawan pada perusahaan apabila disesuaikan dengan upah minimum regional (UMR) ditinjau dari Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah sanksi bagi perusahaan yang tidak menerapkan gaji karyawan sesuai dengan upah minimum regional (UMR) yang telah ditetapkan di kota Pangkalpinang?

**C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui penerapan pembayaran gaji atau upah pada perusahaan apabila disesuaikan dengan upah Minimum Regional yang telah ditetapkan di Kota Pangkalpinang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui pengaturan hukum ketenagakerjaan tentang pembayaran upah serta sanksi apa yang diterima oleh perusahaan apabila memberikan upah

atau gaji kepada karyawannya tidak sesuai dengan upah minimum regional yang telah ditetapkan di kota Pangkalpinang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Memperhatikan tujuan penulisan yang ada, maka penulisan ini diharapkan mempunyai manfaat :

##### **1. Bagi Penegak Hukum**

Penulisan ini diharapkan agar dapat menambahkan ilmu pengetahuan bagi penegak hukum tentang pengupahan yang terkait dengan pembahasan Penerapan Upah Minimum Regional pada karyawan diperusahaan di tinjau Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang).

##### **2. Bagi Akademisi**

Diharapkan agar dapat memberikan pola tambahan pengetahuan serta gambaran mengenai realitas penerapan hubungan ilmu hukum khususnya hukum perdata. Serta mendapatkan pelajaran agar bagaimana dapat mengetahui tentang kewajiban, larangan, dan pengecualian yang harus dijalankan dan ditaati oleh perusahaan-perusahaan yang memiliki karyawan, dan Sebagai tambahan literatur yang berguna bagi penelitian yang akan datang dengan fokus penelitian mengenai ilmu hukum khususnya tentang Penerapan upah minimum regional pada karyawan diperusahaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang).

### 3. Bagi Tenaga Kerja

Dengan adanya perincian ilmu yang telah ada, diharapkan agar dapat memberikan informasi yang penting dan berguna bagi Tenaga Kerja.

### 4. Bagi Penulis

Penulisan berupa penelitian serta berbagai referensi didapat dari kepustakaan, menjadikan pelajaran baru dalam mengenal minimum upah yang telah diatur dan bagaimana penerapannya serta dapat menjadi acuan penulis agar dapat melatih kemampuan dalam mengkaji sehingga dapat menganalisa teori yang bersumber dari sewaktu kuliah serta mengimplementasikannya pada peraturan yang ada di tenaga kerja.

### 5. Bagi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Pangkalpinang

Untuk lebih mempertegaskan penerapan upah sesuai dengan Undang-Undang terutama bagi perusahaan yang tidak memberikan upah sesuai Upah Minimum Regional.

### 6. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan upah sesuai Upah Minimum Regional dapat bermanfaat bagi karyawan dari segi perekonomian tenaga kerja.

## **E. Kerangka Teori**

Setelah kemerdekaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan tenaga kerja. Pada tahun 1997 Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Keberadaan

Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 ternyata banyak menimbulkan protes dari masyarakat karena berkaitan dengan masalah jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Kemudian keberadaan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 mengalami penangguhan dan kemudian diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur tentang hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha yang terdiri dari peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup dibidang kenagakerjaan dan apabila dilanggar mendapat sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga swasta yang terkait dibidang tenaga kerja.<sup>10</sup>

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan moral dan kesusilaan, serta perlindungan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, Hlm 7-10.

<sup>10</sup> Setiawan Widagdo, *Kamus Hukum*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2012, Hlm.214.

<sup>11</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya, Bandung, 2003, hlm 67.



Kebijakan upah minimum bermanfaat untuk melindungi pekerja maupun pengusaha. Kenaikan upah minimum yang tinggi dalam kondisi pertumbuhan ekonomi yang rendah akan mengakibatkan turunnya keunggulan komparatif industri-industri padat karya, yang pada gilirannya menyebabkan berkurangnya aktivitas produksi. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum tersebut diarahkan pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.<sup>12</sup>

Upah minimum provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dahulu upah minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I. Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. UMP ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Istilah pekerja secara yuridis Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa :<sup>13</sup> “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna

---

<sup>12</sup>Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, Hlm.74-75.

<sup>13</sup> Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, Pasal 1 angka 2, Hlm 9

menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 minimal berumur 15 tahun.<sup>14</sup> . Jadi pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan. Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada penyebutan : buruh, karyawan atau pegawai. Terhadap peristilahan yang demikian, **Darwan Prints** menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama; yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.<sup>15</sup>

Karyawan adalah tenaga kerja yang bekerja pada suatu lembaga atau institusi dengan mendapatkan gaji tetap. Karyawan yang saya maksud disini memiliki arti luas. Karyawan tidak berarti hanya buruh. Karyawan tersebut bias jadi seorang PNS, bias pula seorang dosen atau guru swasta. Tetapi bila karyawan BUMN bergaji puluhan juta tidak berkenan disebut karyawan.<sup>16</sup>

Hak-hak seorang karyawan yaitu:<sup>17</sup>

#### 1. Mendapatkan Upah

---

<sup>14</sup> Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, Pasal 69, Hlm 48

<sup>15</sup> Darwan Prints, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm 20.

<sup>16</sup> Purnomo Sony, *Karyawan pun Berhak Kaya*, Elek Media Komputindo, Jakarta, 2015, hlm 1.

<sup>17</sup> Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010, Hlm 105-106.

Hak Upah karyawan tertulis dalam Pasal 93 ayat 2 yang menyebutkan bahwa seorang karyawan wajib digaji perusahaan meskipun tanpa bekerja apabila menghadapi kondisi seperti, ketika menikahkan anak, istri melahirkan, atau keguguran, sedang melanjutkan pendidikan dari perusahaan dan menghadapi kemalangan atau anggota keluarga meninggal dunia.

## 2. Peraturan Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk melakukan diskriminasi terhadap pekerja baik karena jenis kelamin, suku, ras, agama, juga status pekerja seperti yang termasuk pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 88-98.

## 3. Mendapatkan Uang Lembur

Uang Lembur adalah tambahan uang dibayar perusahaan tempat bekerja Karena pekerja melakukan perpanjangan jam kerja dari jam kerja normal yang ditentukan.

## 4. Mendapatkan Hak Cuti

Hak cuti tertuang dalam Pasal 85 yang menyebutkan, pada hari libur resmi pekerja tidak wajib bekerja. Pekerja bisa bekerja pada hari libur resmi tersebut setelah ada persetujuan dengan pihak perusahaan. Selain itu terdapat pula cuti khusus bagi wanita (misal saat menstruasi, melahirkan dan keguguran) serta cuti pribadi yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan.

#### 5. Mendapatkan Perlindungan Jamsostek

Setiap pekerja diberi hak mendapatkan jaminan kesejahteraan. Hal ini telah diatur dalam UU Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Pasal 99. Disebutkan bahwa perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi kesehatan. Namun lantaran UU tidak menjelaskannya secara spesifik, maka kadang kala pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

#### 6. Mendapatkan Kompensasi PHK

Seorang pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak, maka perusahaan wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima karyawan. Uang pesangon yang dibayarkan harus sesuai dengan masa kerjanya.

Negara kesejahteraan (*welfare state*) merupakan reaksi atas kegagalan konsep *legal state* atau Negara penjaga malam, karena telah menempatkan pembatasan pemerintah atau administrasi Negara bersifat pasif dalam bidang ekonomi dengan dilarang mencampuri kehidupan ekonomi masyarakat. Ciri utama negara ini adalah munculnya kewajiban pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan umum (*bestuuzorg*) bagi warga negaranya, sehingga dapat terlibat aktif dalam kehidupan ekonomi dan social masyarakat, sebagai langkah untuk mewujudkan kesejahteraan umum, disamping menjaga ketertiban dan keamanan (*rust en orde*).<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 2.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Bab VI mengatur mengenai Penempatan Tenaga Kerja. Dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut:<sup>19</sup>

1. Terbuka

Terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

2. Bebas

Bebas adalah pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

3. Obyektif

Obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

---

<sup>19</sup> Wardi, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Buku Biru, Jogjakarta, 2013, Pasal 32 ayat (1), Hlm 27

#### 4. Adil dan Setara

Adil dan Setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

### **F. Metode Penelitian**

#### 1. Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris yang mana mengkaji pelaksanaan serta implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan kontrak secara factual pada peristiwa hukum tertentu guna memastikan apakah hasil penerapan pada peristiwa hukum *in concerto* itu sesuai atau tidak dengan ketentuan perundang-undangan.

Dilihat dari sifatnya penelitian termasuk deskriptif analitis yang bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, dan untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain di dalam masyarakat. Terutama untuk mempertegas hipotesa-hipotesa agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru.<sup>20</sup>

#### 2. Metode Pendekatan

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang

---

<sup>20</sup> Amirudin Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm.24-26.

berlandaskan pada filsafat positifisme yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dengan melakukan pengumpulan data dan analisis data.<sup>21</sup>

Untuk pendekatan dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian dengan mengamati kasus yang terjadi di lingkungan perusahaan yang ada di pangkalpinang.

### 3. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) sumber data yaitu :<sup>22</sup>

#### a. Data Primer

Untuk mendapatkan data primer yaitu dengan wawancara langsung, yakni menggunakan tanya jawab dengan pihak yang terkait dalam penelitian ini yaitu pihak-pihak yang berkompeten di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Pangkalpinang. Selain itu wawancara juga akan dilakukan di kantor Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) lainnya yang berlokasi di Pangkalpinang. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara yang terpimpin, terarah, dan mendalam sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti guna memperoleh hasil data dan informasi yang lengkap.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu terdiri dari bahan hukum dan data yang tidak langsung yang diperoleh dari melalui studi kepustakaan dan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2011, Hlm.9.

<sup>22</sup> Amiruddin Zainal Asikin, *Opcit*, Hlm 32.

Untuk memperoleh data sekunder adalah dengan studi kepustakaan yang diperoleh dari berbagai literatur yang meliputi buku-buku, peraturan perundang-undangan, publikasi dari berbagai organisasi dan bahan kepustakaan lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Data Tersier

Data tersier yaitu Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus dan ensiklopedia.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>23</sup>

Hasil dari wawancara tersebut akan disandingkan dengan peraturan perundang-undangan, teori atau tulisan-tulisan yang terdapat dalam buku-buku sebagai literatur yang digunakan untuk menelaah hasil dari wawancara tersebut.

b. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan yaitu mendapatkan data melalui bahan-bahan kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, teori-teori atau tulisan-tulisan yang terdapat

---

<sup>23</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2011, Hlm 137-138.



dalam buku-buku literatur, catatankuliah, dan bahan-bahan bacaan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang diangkat.<sup>24</sup>

## 5. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul dari hasil penelitian kemudian disusun secara sistematis dan data-data yang terkumpul dilanjutkan dengan analisis data secara kualitatif deskriptif. Analisis kualitatif deskriptif yaitu pengambilan data yang bersifat khusus dan berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dan diteliti kemudian penulis berusaha menjelaskan dan menggambarkan secara tepat dan jelas sesuatu yang diperoleh dari teori ataupun dari hasil penelitian lapangan yang kemudian diambil kesimpulannya.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Amirudin Zainal Asikin., *Opcit*, Hlm. 67-72.

<sup>25</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, Hlm 172.