

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH  
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN  
TERHADAP PENETAPAN UPAH MINIMUM  
(STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA BATAM)**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Andi Nur'Afni  
150710020**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH  
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN  
TERHADAP PENETAPAN UPAH MINIMUM  
(STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA BATAM)**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh  
Andi Nur'Afni  
150710020**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 08 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



**Andi Nur'Afni**  
**NPM 150710020**

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH  
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN  
TERHADAP PENETAPAN UPAH MINIMUM  
(STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA BATAM)**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh  
Andi Nur' Afni  
150710020**

**Telah disetujui Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 08 Agustus 2019**



**Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Penetapan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 hanya menyebutkan rekomendasi Dewan Pengupahan dilakukan pada tahap peninjauan kebutuhan hidup layak, sedangkan pada peraturan pemerintah tersebut rumus penetapan jangka panjang bersandar kepada inflasi dan pertumbuhan ekonomi, yang mengakibatkan peranan dewan pengupahan dan serikat pekerja menjadi dipersempit dikarenakan kebutuhan hidup layak yang biasanya dikaji tahunan sedangkan sekarang dikaji tiap lima tahun sekali. Buruh beranggapan apabila Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 diberlakukan akan mengakibatkan peningkatan upah layak setiap tahunnya terhadap para buruh akan sangat bergantung pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi dimana kedua factor tersebut selalu fluktuatif. Penelitian ini untuk mengetahui implementasi dan faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terhadap penetapan upah minimum di Kota Batam. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah hukum empiris atau penelitian hukum sosiologis, maka yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan, atau terhadap masyarakat yaitu dengan meninjau langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Setelah data dari hasil wawancara dan dokumentasi dikumpulkan, kemudian penulis olah dan menyajikannya dengan cara membandingkan antara data lapangan yang telah didapat sebelumnya dengan pendapat para ahli serta peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai dasar yuridis dalam penelitian ini. Hasil penelitian menemukan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terhadap penetapan upah minimum telah di implementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, namun belum efektif. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 terhadap penetapan upah minimum ini yaitu Kebutuhan Hidup Layak yang tidak diterapkan sebagai faktor perhitungan upah minimum, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam seharusnya diawasi oleh pemerintah karena tidak dimasukkannya Kebutuhan Hidup Layak kedalam faktor penetapan upah minimum, dan Upah Minimum Sektoral Kota Batam yang belum ditetapkan dan disahkan.

Kata kunci : Upah Minimum, Kota Batam, Dewan Pengupahan

## **ABSTRACT**

*The stipulation of minimum wages in Government Regulation No. 78 of 2015 only mentions Wages Council recommendations carried out at the appraisal stage of decent living needs, whereas in government regulations the long-term determination formula depends on inflation and economic growth, the impact of the role of wage councils and unions is lacking due to needs decent living is not reviewed annually but every five years. Workers assume that if Government Regulation Number 78 of 2015 is implemented, annual increases in decent wages for workers are highly dependent on inflation and economic growth where inflation and economic growth are always volatile. This research is to find out the implementation and factors that hinder the implementation of Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages for the determination of minimum wages in Batam City. The type of research in this thesis is empirical law or sociological legal research, then what is examined initially is secondary data, then proceed with research on primary data in the field, or to the community, namely by directly reviewing the Batam City Manpower Office. After the data from the interviews and documentation are collected, then the authors do it and present it by comparing the field data that has been obtained previously with the opinions of experts and the legislation that is used as a juridical basis in this study. The results of the study found that Government Regulation Number 78 of 2015 on the determination of minimum wages was implemented by the Batam City Manpower Office, but it was not yet effective. Factors that hinder the implementation of Government Regulation No. 78 on the stipulation of this minimum wage are stage of decent living needs which is not applied as a factor in calculating minimum wages, the Batam City Manpower Office should be monitored by the government because it does not include the minimum wage, and the Wages Minimum Sectoral in Batam set and legalized.*

*Keywords: Minimum Wage, Batam City, Wage Board*

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Penulis panjatkan karena atas berkat dan rahmat serta karuniaNya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan ini banyak mengalami kendala. Oleh karena itu, semua kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima untuk kebaikan dalam penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang dengan rasa senang hati. Namun berkat bantuan, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak, Penulis dapat tetap menyelesaikan tugas ini dengan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto.,S.Hum.,M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi Penulis yang telah memberikan banyak masukan dan bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan Penulis dalam menyelesaikan Skripsi;
4. Bapak Padrisan Jamba, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum;
5. Staf Kasi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selaku Narasumber dalam penelitian ini;

Zuhdi Arman, S.H., M.H., dan bapak Zulkifli, S.H., M.H., selaku dosen Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmunya dan banyak membantu selama Penulis kuliah, serta dosen dan staf Universitas Putera Batam;

6. Staf Kasi Pengupahan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam selaku Narasumber dalam penelitian ini;
7. Teman-teman satu angkatan kuliah penulis yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini, serta semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu dalam membantu Penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini ataupun yang menemani penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.

Teristimewa kepada Orang tua Penulis Andi Syamsunar dan Rosdiana, Nenek Penulis Jarwanah, saudara-saudara penulis Andi Wira Laksamana, Andi Muhammad Ari, Dewi Elisa Putri, Alwa Noprili Andike, dan Syarindah Warniati beserta keluarga penulis yang sangat Penulis sayangi dan yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada Penulis di setiap waktu. Akhir kata, semoga Skripsi ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan pembaca dan rekan-rekan mahasiswa.

Batam, 08 Agustus 2019



Andi Nur'Afni



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPEL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah .....	8
1.4. Perumusan Masalah .....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1. Kerangka Teori .....	11
2.1.1. Definisi Implementasi.....	11
2.1.2. Teori Efektivitas Hukum .....	11
2.2. Kerangka Yuridis.....	21
2.2.1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan .....	21
2.2.2. Tinjauan Tentang Pengupahan .....	22
2.2.3. Tinjauan Tentang Serikat Pekerja.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	32
3.1. Jenis Dan Sifat Penelitian .....	32
3.1.1. Jenis Penelitian .....	32
3.1.2. Sifat Penelitian.....	32
3.2. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.2.1. Jenis Data.....	33
3.2.2. Alat Pengumpulan Data .....	35
3.2.3. Lokasi Penelitian .....	35
3.3. Metode Analisis Data .....	35
3.4. Penelitian Terdahulu.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	44
4.1. Hasil Penelitian.....	44
4.1.2. Faktor Yang Menghambat Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum Di Kota Batam .....	54
4.2. Pembahasan .....	56

4.2.1. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Terhadap Penetapan Upah Minimum Kota Batam.....	56
4.2.2. Faktor Yang Menghambat Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum Kota Batam ...	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>79</b>
5.1. Simpulan.....	79
5.2. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4. 1</b> Struktur Organisasi .....	46
--	----

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4. 1</b> Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Disahkan.....	59
<b>Tabel 4. 2</b> Perbedaan Upah Minimum Kota Batam Sebelum Dan Sesudah Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Disahkan.....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1.** Surat Undangan Rapat Dewan Pengupahan Kota Batam  
**Lampiran 2.** Surat Keputusan Walikota Batam Tentang Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota Batam Masa Bhakti 2018-2021

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan nasional yang di dasarkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berkaitan dengan peranan pembangunan manusia. Tujuan nasional sebagaimana yang terkandung di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu pada alenia ke-4, yang dapat disimpulkan bahwa pembangunan nasional ini digerakkan di seluruh bidang seperti bidang sosial, budaya, politik, maupun bidang ekonomi. Pembangunan yang dimaksud disini merupakan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya yang bertujuan agar menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, baik spiritual dan material yang merupakan bentuk akhir dari peningkatan harkat dan martabat seluruh masyarakat, termasuk pula di dalamnya pekerja/buruh.

Pekerja/buruh memiliki kontribusi yang amat bernilai didalam kerangka pembangunan nasional bukan semata-mata dari aspek pembangunan ekonomi belaka akan tetapi termasuk di dalam hal untuk mengurangi pengangguran dan kemiskinan juga. Salah satu pembangunan yang saat ini harus mendapatkan perhatian lebih adalah sektor pembangunan ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut Ikhwan Fahrojih menyebutkan dalam bukunya berjudul Hukum Perburuhan, bahwa :

Diperlukan pengadaan pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan agar memajukan derajat para pekerja/buruh, serta penambahan perlindungan hak buruh. Secara yuridis-normatif didalam peraturan perundang-undangan baik

pada tahap konstitusi, peraturan pelaksanaan maupun undang-undang terkait jaminan perlindungan hak-hak buruh sudah diatur didalamnya. (Fahrojih, 2016)

Dari pendapat Ikhwan Fahrojih diatas jelaslah bahwa pekerja/buruh harus diberikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut untuk meningkatkan derajat/kualitas mereka sebagai buruh, dan diberikan upah yang sesuai sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang menaunginya. Berbicara mengenai upah, maka perlu dipikirkan lapangan kerja sebanding dengan laju pertumbuhan penduduk, namun dalam kenyataan, sebagaimana dinyatakan bahwa :

Perkembangan lapangan kerja yang belum seimbang bersama laju perkembangan penduduk. Dan dikarenakan hal tersebut, tenaga kerja yang menjadi satu dari faktor penyangga pemerintah yang mana diharuskan agar lebih ditingkatkan fungsinya terhadap keberhasilan pembangunan tersebut. Dalam konteks tersebut, kebijakan di sektor ketenagakerjaan dalam rencana pembangunan nasional selalu harus diupayakan terhadap diadakannya kesempatan kerja sebanyak-banyaknya disegala aspek usaha yang diimbangi dengan perkembangan taraf juga perkembangan perlindungan tenaga kerja/buruh. Bidang hukum ketenagakerjaan sudah seharusnya mendapat perhatian lebih agar dapat memenuhi perlindungan tenaga kerja. Sehingga diharuskan bisa memberi jaminan kepada semua pihak-pihak yang mempunyai peran serta supaya kepentingannya juga mendapatkan suatu perlindungan hukum didalam sebuah hubungan kerja. (Bhakti & Riyanto, 2018)

Berbagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia telah menjadi permasalahan nasional yang sangat berbelit-belit. Semakin berbelit-belitnya permasalahan perburuhan atau ketenagakerjaan pada saat sekarang ini, dengan pembaharuan jaman yang juga makin modern masih saja ditemukan banyak permasalahan dan semakin berbelit-belitnya masalah tersebut. Akan tetapi yang menjadi permasalahan yang utama didalam ketenagakerjaan tersebut adalah permasalahan terkait pengupahan.

Menurut Lalu Husni, upah menduduki kontribusi yang sangat berpengaruh dan juga menjadi ciri khas sebuah hubungan kerja serta bisa dibilang upah merupakan alasan dari seorang pekerja mau mengerjakan pekerjaannya terhadap bahan hukum atau orang lain, dapat dikatakan upah tersebut telah menjadi maksud pokok dari pekerja tersebut. Gaji atau upah ini menurutnya amat penting peranannya, karena mampu mensejahterakan hidup dari para tenaga kerja. Para tenaga kerja tidak akan bisa hidup dan juga menghidupi keluarganya dengan sejahtera dan baik apabila upah yang telah menjadi maksud pokok dari para pekerja tersebut belum diberikan oleh pimpinan tempat pekerja bekerja terhadap para tenaga kerja, hal ini disebabkan oleh tenaga kerja melakukan pekerjaannya sekadar agar memperoleh upah yang bisa memenuhi kebutuhan hidup dari para tenaga kerja. (Husni, 2009)

Selama ini kesempatan kerja yang ada masih saja sangat terbatas, sangat disayangkan hal-hal yang berhubungan terhadap perbaikan kesejahteraan buruh/pekerja dan juga perlindungan buruh menjadi tidak diperhatikan. Termasuk didalamnya persoalan pengupahan yang dirasa belum bisa menyelesaikan dan membendung apa yang dihadapi oleh para buruh/pekerja tersebut. Hal ini bisa kita lihat dari kebijakan-kebijakan yang pemerintah buat. Pemerintah selama ini hanya melihat masalah ketenagakerjaan semata-mata pada seperti apa membenahi persoalan angkatan kerja yang semakin besar, sedangkan hal-hal yang sebelumnya disebutkan di muka menjadi kurang bahkan tidak diperhatikan. Sebagaimana yang disimpulkan oleh Awalil Rizky dan Nasyith Majidi sebagai berikut :



Indonesia saat reformasi tidak hanya mengalami pergantian pemerintahan tetapi juga krisis ekonomi. Oleh sebab itu, pemerintah membuat beragam kebijakan yang bisa mendorong pertumbuhan ekonomi terlebih-lebih secara makro untuk dapat membantu kebangkitan kembali dunia usaha yang pada akhirnya dapat memangkas angka pengangguran. (Rizky & Majidi, 2008)

Pemerintah telah mengundangkan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan). Berdasarkan Pasal 4 huruf c dan d Undang-Undang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Masalah kesejahteraan ini tidak akan terlepas dari perburuhan. Hal ini terlihat dari besarnya persentase angkatan kerja berbanding jumlah penduduk.

Buruh memperoleh upah agar terciptanya kesejahteraan hidup dirinya bersama keluarga sudah menjadi hak dari para pekerja. Pekerja/buruh melakukan pekerjaannya dengan memberikan tenaga secara maksimum didalam proses menghasilkan barang dan jasa yang perusahaan minta. Upah diberikan kepada buruh didasarkan pada kesepakatan para pihak, tetapi agar menjaga jangan sampai upah yang diterima para buruh tersebut terlalu rendah, membuat pemerintah harus ikut serta didalam menetapkan standar upah melalui peraturan perundang-undangan yang dibuatnya.

Dalam kenyataan yang berlaku dinegara kita upah yang didapatkan kebanyakan atau secara umum upah yang diterima merupakan Upah Minimum. Upah minimum merupakan standar minimum yang digunakan oleh perusahaan

atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. (L & Syahfrizal, 2014)

Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah didasarkan pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Lalu Husni juga menyebutkan dalam bukunya, “supaya jangan sampai upah yang diterima oleh pekerja dibawah standar sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya, karena sesuai dengan namanya upah minimum berfungsi sebagai jarring pengaman (*safety net*)” (Husni, 2009)

Kota Batam yang merupakan kota industri, sehingga harus ada campur tangan pemerintah khususnya Pemerintah Daerah Kepulauan Riau dalam penetapan upah minimum. Upah minimum tersebut yang di tetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Namun Keputusan Menteri yang mengatur pelaksanaan dan juga faktor tahap pencapaian kebutuhan hidup layak.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia yang belum menciptakan keadaan yang baik, permasalahan yang menjadi masalah utama dari persoalan ini adalah penetapan upah yang selalu menimbulkan pro dan kontra antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh. Terkait menyelenggarakan peraturan lebih lanjut ketentuan pengupahan dalam Pasal 97 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Namun setelah disahkan dan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tersebut, buruh beserta serikat pekerja/buruh dari berbagai perusahaan melakukan aksi penolakan ke Dinas Tenaga Kerja. Serikat pekerja/buruh menilai bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan telah menghilangkan peran buruh dalam menetapkan kenaikan upah buruh setiap tahunnya. Buruh berpendapat, penetapan formula upah minimum melalui Peraturan Pemerintah tersebut tanpa dirundingkan dengan serikat pekerja yang menjadi salah satu komponen Dewan Pengupahan untuk terlibat dalam penetapan pengupahan. Hal ini dinilai bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menaunginya.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut sekadar menyebutkan rekomendasi Dewan Pengupahan dilakukan pada tahap peninjauan kebutuhan hidup layak (Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan Pasal 43 ayat (6), pasal 45 ayat (3), dan pasal 47 ayat (3)). Sedangkan pada peraturan pemerintah tersebut formula penetapan jangka panjang bergantung pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi, yang mengakibatkan peranan dewan pengupahan dan serikat pekerja menjadi terbatas karena kebutuhan hidup layak tidak lagi ditinjau tahunan melainkan lima tahun sekali (Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan Pasal 43 ayat (5)). Buruh beranggapan jika Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 diterapkan maka kenaikan upah layak setiap

tahunnya bagi buruh sangat bergantung pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi dimana inflasi dan pertumbuhan ekonomi selalu fluktuatif atau tidak tetap.

Pemerintah sebagai pihak yang seharusnya melindungi hak-hak buruh dengan aturan-aturan yang dibuatnya seringkali atau bahkan tidak memainkan wewenangnya dan membela dan melindungi hak-hak buruh, yang terjadi malah menurunkan standar upah dari seharusnya seperti yang terjadi melalui Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015. Sebagaimana menurut Parningotan Malau dalam bukunya yang berjudul Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh sebagai berikut :

Perlindungan upah di Indonesia memperoleh tempat istimewa dalam Undang-Undang Dasar 1945. Negara memberikan perhatian penuh terhadap upah, oleh sebab itu akibatnya penetapan upah tidak selalu menjadi perdebatan jika semua pihak terutama pihak yang posisinya lebih kuat dapat memahami dan mempunyai hati nurani kepada pihak yang posisi tawarnya lebih lemah. Tetapi pada kenyataannya sepanjang tahun di banyak daerah di Indonesia pembahasan penetapan upah minimum Kabupaten dan Kota pekerja/buruh tidak pernah sepi dari demo buruh bahkan tidak jarang sampai menimbulkan tindakan anarkis atau kerusuhan. (Malau, 2013)

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas terhadap penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan tersebut, dipandang baik untuk mengadakan penelitian terkait penetapan upah minimum dengan menjadikan ini sebagai skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN TERHADAP PENETAPAN UPAH MINIMUM (STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM)”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah ditulis, penulis memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut.

1. Masih sering terjadinya aksi demonstrasi yang dilakukan oleh buruh/serikat buruh terhadap penetapan upah minimum kota, sehingga Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 ini dianggap belum efektif di Kota Batam.
2. Upah Minimum Kota tahun 2019 yang belum disahkan sampai saat ini yang menyebabkan serikat buruh/serikat pekerja melakukan unjuk rasa agar Upah Minimum Sektoral Kota Batam segera ditandatangani dan disahkan pemerintah.

## **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dalam penelitian ini, maka penulis menetapkan batasan masalah yaitu penelitian ini hanya berkaitan dengan implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yakni mengenai Upah Minimum terhadap buruh/pekerja di Kota Batam serta melakukan studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

## **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan batasan masalah yang telah penulis tulis, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terkait penetapan upah minimum terhadap buruh/pekerja di Kota Batam?

2. Apa faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Peraturan Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan terkait penetapan upah minimum di Kota Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terkait penetapan upah minimum terhadap pekerja di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan Peraturan Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan terkait penetapan upah minimum di Kota Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian hukum tentu harus memiliki manfaat, disamping tujuan yang hendak dicapai. Manfaat penelitian terbagi menjadi 2 (dua) yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat teoritis dan praktis penelitian ini sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu hukum pada umumnya, serta terhadap bidang hukum ketenagakerjaan pada khususnya, sehingga ilmu tersebut dapat berkembang sejalan dengan perkembangan dinamika masyarakat.

#### **2. Manfaat Praktis**

Sedangkan manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Bagi penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir dinamis, sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.
- b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangsih pemikiran bagi masyarakat untuk memahami bagaimana sistem pengupahan dalam penetapan upah minimum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.
- c. Bagi pelaku usaha/pengusaha, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan agar mentaati Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam memberikan upah minimum sesuai dengan peraturan tersebut.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada semua pihak yang ingin mengetahui permasalahan yang diteliti dan dapat digunakan sebagai sarana yang efektif dalam mempelajari dan memahami Ilmu Hukum, dalam cabang Hukum Ketenagakerjaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kerangka Teori**

##### **2.1.1. Definisi Implementasi**

Pengertian implementasi menurut kamus adalah penerapan atau pelaksanaan (Solihin & Yulianingsih, 2016). Kata implementasi ini berasal dari bahasa Inggris yaitu “*to implement*” yang berarti mengimplementasikan. Secara umum implementasi merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan yang dilakukan jika sudah ada perencanaan yang baik dan matang, cermat dan terperinci.

##### **2.1.2. Teori Efektivitas Hukum**

Terhadap teori efektivitas hukum yang dipelopori oleh Soerjono Soekanto (Soekanto, 2018), didalam bukunya yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum ia menuliskan bahwa: masalah pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor atau komponen yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:”

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang)
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk ataupun menerapkan hukum
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum



4. Faktor masyarakat, yaitu lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut adalah dasar dari penegakan hukum yang saling berkaitan dengan eratnya, juga merupakan patokan daripada efektivitas penegakan hukum. Pada faktor yang pertama, mengenai berlakunya undang-undang tersebut, terdapat beberapa asas yang tujuannya adalah agar undang-undang tersebut mempunyai konsekuensi yang positif. Artinya, agar undang-undang tersebut mencapai maksudnya, sehingga efektif. Asas-asas tersebut antara lain (Soekanto, 2018) :

1. Undang-undang tidak berlaku surut, artinya undang-undang semata-mata boleh diterapkan terhadap yang disebut di dalam undang-undang tersebut, serta terjadi setelah undang-undang itu dinyatakan berlaku.
2. Undang-undang yang dibuat Penguasa yang lebih tinggi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula.
3. Undang-undang yang bersifat khusus menyampingkan undang-undang yang bersifat umum, apabila pembuatnya sama. Artinya, terhadap peristiwa khusus wajib diperlakukan undang-undang yang menyebutkan peristiwa itu, walaupun bagi peristiwa khusus tersebut dapat pula diperlakukan undang-undang yang menyebutkan peristiwa yang lebih luas ataupun lebih umum, yang juga mencakup peristiwa khusus tersebut.

4. Undang-undang yang berlaku belakangan, membatalkan undang-undang yang berlaku terdahulu. Artinya undang-undang lain yang terlebih dahulu berlaku dimana diatur tentang sesuatu hak tertentu, tidak berlaku lagi apabila ada undang-undang baru yang berlaku belakangan yang mengatur pula hal tertentu tersebut, akan tetapi makna atau tujuannya berlainan atau berlawanan dengan undang-undang lama tersebut.
5. Undang-undang tidak bisa diganggu gugat.
6. Undang-undang merupakan suatu instrumen agar mencapai kesejahteraan spiritual dan materiel bagi masyarakat maupun pribadi, melalui pelestarian maupun pembaharuan (inovasi).

Artinya, agar pembuat undang-undang tidak sewenang-wenang atau agar undang-undang tersebut tidak menjadi huruf mati, maka perlu dipenuhi beberapa syarat tertentu, yaitu keterbukaan di dalam proses pembuatan Undang-Undang dan pemberian hak kepada warga masyarakat untuk mengajukan usul-usul tertentu. Ukuran efektivitas menurut Soerjono Soekanto terhadap faktor hukumnya sendiri adalah sebagai berikut :

1. Peraturan yang ada tentang aspek-aspek kehidupan tertentu sudah sistematis.
2. Peraturan yang ada tentang bidang-bidang kehidupan tertentu cukup sinkron, secara hierarki dan horizontal tidak ada pertentangan.
3. Secara kualitatif dan kuantitatif peraturan-peraturan yang mengatur aspek-aspek kehidupan tertentu sudah mencukupi, dan
4. Penerbitan peraturan-peraturan tertentu sudah sesuai dengan persyaratan yuridis yang ada. (Soekanto, 2018)

Relevan dengan pendapat Soerjono Soekanto tersebut, menurut Zainuddin Ali kaidah hukum/peraturan itu sendiri didalam teori-teori ilmu hukum dapat dibedakan menjadi tiga jenis mengenai berlakunya hukum sebagai kaidah, yaitu :

1. Kaidah hukum berlaku secara yuridis, jika penentuannya didasarkan atas kaidah yang lebih tinggi tingkatannya atau terbentuk atas dasar yang telah ditetapkan.
2. Kaidah hukum berlaku secara sosiologis, jika kaidah itu efektif. Artinya adalah kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa meskipun tidak diterima oleh warga masyarakat (teori kekuasaan), atau kaidah itu berlaku karena adanya pengakuan dari masyarakat.
3. Kaidah hukum berlaku secara filosofis, yaitu sesuai dengan cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.

Kaidah hukum sudah seharusnya memenuhi ketiga macam unsur kaidah tersebut, karena jika kaidah hukum sekadar berlaku secara yuridis, jadi ada kemungkinan kaidah tersebut merupakan kaidah mati. Namun apabila hanya berlaku secara sosiologis dalam arti teori kekuasaan, maka kaidah tersebut merupakan aturan pemaksa. Selanjutnya apabila sekadar berlaku secara filosofis, maka kemungkinannya kaidah itu hanya merupakan hukum yang dicita-citakan (*ius constituendum*). (Ali, 2015)

Dari penjelasan diatas, terlihat betapa kompleksnya permasalahan efektivitas hukum di Indonesia. Sebab suatu kaidah hukum atau peraturan tertulis betul-betul berjalan, terus-menerus dapat dikembalikan pada empat faktor, yaitu kaidah hukum atau peraturan itu sendiri, petugas yang menegakkan atau

menerapkan hukum, sarana atau fasilitas yang diharapkan akan dapat mendukung pelaksanaan kaidah hukum, dan warga masyarakat yang terkena ruang lingkup peraturan tersebut. (Ali, 2010)

Faktor selanjutnya adalah faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk ataupun menerapkan hukum. Menurut Soerjono Soekanto (Soekanto, 2018) ruang lingkup dari penegak hukum sangat luas, oleh karena itu meliputi mereka yang baik secara langsung maupun secara tidak langsung bergerak di bidang penegakan hukum, yang mencakup kejaksaan, kepolisian, kepengacaraan dan permasyarakatan.

Pada faktor yang kedua ini menentukan efektif atau tidaknya kinerja hukum tertulis adalah aparat penegak hukum. Dalam hubungan ini dikehendaki adanya aparatur yang handal sehingga aparat tersebut bisa melakukan tugasnya dengan baik. Keandalan dalam kaitannya disini yaitu meliputi keahlian profesional dan memiliki mental yang baik.

Menurut Zainuddin Ali, didalam penegakan hukum tersebut, penegak hukum mungkin akan menghadapi hal-hal sebagai berikut :

1. Hingga sejauh mana petugas terikat oleh peraturan-peraturan yang ada.
2. Hingga batas-batas mana petugas berkenan memberikan kebijaksanaan.
3. Teladan macam apakah yang seharusnya diberikan oleh petugas kepada masyarakat.
4. Hingga sejauh mana derajat sinkronisasi penugasan-penugasan yang diberikan kepada petugas sehingga memberikan batas-batas yang tegas dalam pada wewenangnya. (Ali, 2015)

Zainuddin Ali juga menulis terkait penegak hukum dalam bukunya yang berjudul *Filsafat Hukum*, bahwa dalam memfungsikan hukum petugas memainkan posisi penting, jika peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah, maka akan ada masalah. Demikian sebaliknya, kalau peraturannya buruk sedangkan kualitas petugas baik, maka dapat pula timbul permasalahan. (Ali, 2010)

Faktor ketiga yaitu faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, terkait sarana atau fasilitas tersebut menurut Soerjono Soekanto adalah sebagai berikut :

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum dapat berlangsung lancar. Sarana atau fasilitas tersebut, yaitu meliputi tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil organisasi yang baik, peralatan yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Kalau hal-hal tersebut tidak terpenuhi, maka mustahil penegakan hukum dapat mencapai tujuannya.

Soerjono Soekanto menyimpulkan, bahwa sarana atau fasilitas memiliki fungsi yang amat penting didalam penegakan hukum. Jika sarana atau fasilitas tersebut tidak ada, tidak akan mungkin penegak hukum menyelaraskan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual. (Soekanto, 2018)

Menurut Zainuddin Ali, fasilitas atau sarana ini amat penting untuk mengefektifkan aturan perundang-undangan tertentu. Mungkin ada baiknya ketika akan menerapkan suatu peraturan secara resmi ataupun memberikan tugas kepada petugas, dipikirkan mengenai fasilitas-fasilitas yang berpedoman kepada :

1. Apa yang telah ada, dijaga terus supaya setiap saat berdaya guna.
2. Apa yang belum ada, harus diadakan dengan memperhitungkan jangka waktu pengadaannya.

3. Apa yang kurang perlu ditambah atau dilengkapi.
4. Apa yang telah rusak diperbaiki atau diganti,
5. Apa yang macet, dilancarkan fungsinya, dan
6. Apa yang telah mundur, ditingkatkan. (Ali, 2015)

Faktor yang keempat yaitu faktor masyarakat, yaitu lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Yang menurut Soerjono Soekanto penegakan hukum bermula dari masyarakat, dan memiliki tujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Oleh sebab itu, dipandang dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. (Soekanto, 2018)

Salah satu faktor yang mengefektifkan suatu peraturan merupakan warga masyarakat, yaitu kesadarannya untuk mematuhi suatu peraturan perundang-undangan, dengan disebut dengan derajat kepatuhan. Dapat dikatakan, kepatuhan masyarakat terhadap hukum adalah parameter berfungsinya hukum yang berkaitan. Hal-hal yang bersangkutan dengan kesadaran masyarakat, yakni penyuluhan hukum yang teratur, pemberian teladan yang baik bagi petugas di dalam kepatuhan terhadap hukum dan hormat terhadap hukum, serta pelebagaan yang terencana dan terarah. (Ali, 2010)

Hal-hal yang berkaitan dengan kesadaran hukum menurut Zainuddin Ali adalah :

1. Pengetahuan hukum. Bila suatu peraturan perundang-undangan telah diundangkan dan diterbitkan menurut prosedur yang sah dan resmi, maka secara yuridis, peraturan perundang-undangan tersebut sudah berlaku. Lalu timbul anggapan bahwa semua warga masyarakat dianggap mengetahui

adanya undang-undang. Pengetahuan masyarakat akan bisa diketahui jika diajukan seperangkat pertanyaan mengenai pengetahuan hukum tertentu. Jika pertanyaan-pertanyaan tersebut tidak dijawab dengan benar, maka bisa dikatakan bahwa masyarakat tersebut belum atau kurang memiliki pengetahuan hukum.

2. Pemahaman hukum. Pengetahuan hukum yang dimiliki oleh masyarakat masih kurang, sehingga diperlukan pemahaman hukum yang berlaku. Pemahaman tersebut, diharapkan mengerti tujuan peraturan perundang-undangan serta faedahnya bagi pihak-pihak yang kehidupan diatur peraturan perundang-undangan.
3. Penaatan hukum. Seorang warga masyarakat menaati hukum dikarenakan berbagai alasan, seperti takut karena sanksi negatif jika dilanggar; agar menjaga hubungan baik dengan penguasa; agar menjaga hubungan baik dengan rekan-rekan sesamanya; kepentingannya terjamin.
4. Pengharapan terhadap hukum. Sebuah norma hukum akan dihargai oleh warga masyarakat jika ia telah mengetahui, memahami, dan menaatinya. Apabila dia benar-benar dapat merasakan bahwa hukum tersebut menghasilkan ketertiban dan ketentraman dalam dirinya.
5. Peningkatan kesadaran hukum. Peningkatan kesadaran hukum sebaiknya dilakukan dengan penerangan mantap, yang bermaksud agar warga masyarakat mengetahui dan memahami hukum-hukum tertentu. (Ali, 2015)

Faktor terakhir yaitu faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Menurut

Soerjono Soekanto faktor kebudayaan yang pada hakikatnya bersatu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, karena di dalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non materiel.

Menurut Lawrence M. Friedman dalam Soerjono Soekanto, sebagai suatu sistem (atau sistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup struktur, substansi, dan kebudayaan. Struktur mencakup wadah ataupun bentuk dari sistem tersebut yang seumpamanya melingkupi tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hubungan antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajibannya, dan seterusnya.

Sedangkan substansi mencakup isi norma-norma hukum beserta perumusannya maupun acara untuk menegakkannya berlaku bagi pelaksana hukum maupun pencari keadilan. Kebudayaan (sistem) hukum menurut Soerjono Soekanto pada dasarnya meliputi nilai-nilai yang melandasi hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak tentang apa yang dianggap baik (sehingga dianuti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). (Soekanto, 2018)

Peraturan perundang-undangan, baik yang tingkatannya lebih rendah maupun yang lebih tinggi bertujuan agar masyarakat maupun aparaturnya penegak hukum bisa melaksanakannya dengan cara konsisten dan tanpa membedakan antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lainnya. Namun realitasnya peraturan perundang-undangan yang ditetapkan tersebut sering dilanggar, sehingga aturan itu tidak efektif. Menurut Salim dan Erlies :



Tidak efektifnya undang-undang dapat dikarenakan karena undang-undangnya tidak jelas atau kabur, aparat yang tidak konsisten dan atau masyarakatnya yang tidak mendukung pelaksanaan dari undang-undang tersebut. Dikatakan efektif karena bunyi undang-undangnya jelas dan tidak perlu adanya penafsiran, aparatnya menegakkan hukum secara konsisten dan masyarakat yang terkena aturan tersebut sangat mendukungnya. Ada tiga fokus kajian teori efektivitas hukum yaitu keberhasilan dan kegagalan didalam pelaksanaannya, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurutnya, kegagalan di dalam pelaksanaan hukum adalah bahwa ketentuan-ketentuan hukum yang telah ditetapkan tidak mencapai maksudnya atau tidak berhasil di dalam pelaksanaannya. (HS & Nurbani, 2016).

Relevan dengan yang pernyataan yang dikemukakan oleh Salim dan Erlies diatas, terkait efektivitas hukum Zainuddin Ali menuliskan bahwa :

Jika membahas efektivitas hukum di dalam masyarakat berarti membahas daya kerja hukum tersebut dalam mengatur dan/atau memaksa masyarakat agar mentaati hukum. Efektivitas hukum dimaksud, berarti mengkaji kaidah hukum yang harus memenuhi syarat, yaitu berlaku secara yuridis, berlaku secara sosiologis dan berlaku secara filosofis. (Ali, 2016)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa jika membahas terkait efektivitas hukum berarti membahas daya kerja hukum itu sendiri dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat untuk taat pada hukum. Jika faktor-faktor yang mempengaruhi hukum tersebut dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya maka hukum dapat dikatakan efektif.

Ukuran efektif atau tidaknya suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dari perilaku masyarakat. Suatu hukum atau peraturan perundang-undang tersebut efektif jika warga masyarakat berperilaku konsisten dengan yang diharapkan atau dikehendaki atau peraturan perundang-undangan tersebut mencapai tujuan yang dikehendaki maka teori efektivitas hukum atau peraturan perundang-undangan tersebut telah dicapai.

## **2.2. Kerangka Yuridis**

### **2.2.1. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan**

Abdussalam dan Adri Desasfuryanto dalam bukunya menulis terkait ketenagakerjaan sebagai berikut,

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah ditetapkan pengertian-pengertian beberapa istilah terkait ketenagakerjaan pada Pasal 1, yaitu: “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi ketenagakerjaan ini membicarakan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah waktu bekerja. Hal-hal yang dibahas sebelum bekerja, seperti seperti pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan pekerjaan, dan lain-lain. Sedangkan hal-hal yang dibahas sesudah waktu bekerja yaitu upah, jaminan sosial, keselamatan kerja dan lain-lain. (Abdussalam & Desasfuryanto, 2016)

Ketenagakerjaan erat hubungannya dengan tenaga kerja dan upah. Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, “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 perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.”

### **2.2.2. Tinjauan Tentang Pengupahan**

Lalu Husni (Husni, 2009) menuliskan dalam bukunya yang berjudul Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi terkait pengupahan, sebagai berikut :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja /buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi pennghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Untuk tujuan tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi upah minimum, upah lembur kerja, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayarkan upah kepada buruh/pekerjanya. Terkait masalah upah diatur pada bagian kedua Bab X (sepuluh) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini bersifat hukum publik seperti Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Hal tersebut dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi : Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

#### **2.2.2.1. Pengertian Upah**

Pengertian upah sebagaimana yang dikemukakan oleh Abdul Rachmad Budiono adalah sebagai berikut :

Hak pekerja yang diterima dan harus dinyatakan dalam bentuk uang merupakan imbalan dari pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, serta peraturan perundang-

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Budiono, 2009)

Berkaitan dengan upah sebagaimana menurut Aloyisius Uwiyono dkk sebagai berikut :

Upah dari sisi pekerja adalah suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktifitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi permasalahan dan sulit dijumpai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak, hal ini menjadi dilema terhadap pemerintah sebagai bagian dari Tripartit untuk mengatasinya, yakni melakukan campur tangan guna menyalurkan hubungan industrial yang ada. (Uwiyono, Hoesin, Suryandono, & Kiswandari, 2014)

Pengertian upah dalam dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yaitu :

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.

Upah merupakan salah satu unsur yang terkandung dalam sebuah hubungan kerja. Hal ini didasarkan kepada pengertian dari hubungan kerja itu sendiri. Pengertian hubungan kerja dalam Pasal 1 ayat (8) peraturan pemerintah tersebut adalah : “Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa :

Upah adalah suatu penerimaan imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Hak untuk menerima upah ini muncul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus atau selesai. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh membeda-bedakan antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. (Husni, 2009)

#### **2.2.2.2. Upah Minimum**

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri dari : upah minimum berdasarkan wilayah provinsi dan kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Terhadap upah minimum, menurut Lalu Husni adalah sebagai berikut :

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Husni, 2009)

#### **2.2.2.3. Komponen Upah**

Sebagaimana yang ditulis Lalu Husni (Husni, 2009) dalam bukunya Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima buruh tidak selalu disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk komponen upah. Dalam

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah adalah :

1. Termasuk komponen upah adalah :
  - a. Upah pokok; upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
  - b. Tunjangan tetap; tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersama-sama dengan upah pokok seperti, tunjangan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan kehamilan dan tunjangan perumahan. Tunjangan transport dan tunjangan makan, dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;
  - c. Tunjangan tidak tepat; tunjangan tidak tepat adalah suatu pembayaran baik yang secara langsung ataupun tidak langsung berhubungan dengan buruh dan diberikan secara tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersama-sama dengan upah pokok.
2. Tidak termasuk komponen upah yaitu :
  - a. Fasilitas; fasilitas merupakan kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang sifatnya khusus atau untuk menaikkan taraf kesejahteraan buruh, seperti fasilitas pemberian makan secara cuma-

cuma, antar jemput, , tempat penitipan bayi, sarana ibadah, koperasi, kantin dan sejenisnya.

- b. Bonus; bonus merupakan pembayaran yang diterima oleh pekerja/buruh yang merupakan hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja/buruh berprestasi mengalami peningkatan produktivitas atau dikarenakan melebihi target produksi yang normal;
- c. Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1996 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

1. Upah minimum sub sektoral regional; merupakan upah minimum yang hanya berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu;
2. Upah minimum sektoral regional; merupakan upah minimum yang hanya berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu;
3. Upah minimum regional/upah minimum provinsi; merupakan upah minimum yang berlaku hanya untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR) atau UMP ditiap tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada daftar harga konsumen,

perluasan kesempatan kerja, kebutuhan fisik minimum, serta upah pada umumnya yang berlaku secara regional dan nasional.

Upah minimum ini wajib dituruti oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut tetapi harus mengajukan permohonan penangguhan kepada Menteri Tenaga Kerja dan di sertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut, Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan. (Husni, 2009)

Terkait dengan kedudukan upah minimum, Abdussalam dan Adri Desasfuryanto juga menyebutkan bahwa :

Di dalam hubungan industrial kedudukan upah minimum sangatlah strategis dan berpengaruh keberadaannya karena jika dilihat sebagai elemen dari keseluruhan sistem pengupahan salah satunya adalah jaring pengaman (*safety net*) dari kebutuhan hidup lainnya dari seseorang pekerja/buruh terhadap, transportasi, pendidikan kesehatan dan rekreasi. Malahan apabila mungkin dapat disisihkan untuk menabung untuk kebutuhan hidup lebih layak. (Abdussalam & Desasfuryanto, 2016)

Komponen yang diajukan untuk memenuhi kebutuhan minimum adalah makananan dan minuman, sandang, kesehatan,, perumahan dan fasilitas, dan estetika, serta aneka kebutuhan. Menurut Aloysius Uwiyono, kebijakan pemerintah tentang Penetapan Upah Minimum atau sekarang disebut Upah Minimum Pendapatan secara Makro-Nasional bertujuan untuk meningkatkan :

1. Pemerataan pendapatan, disebabkan kenaikan Upah Minimum akan mempersempit kesenjangan upah pekerja terendah dan upah pekerja tertinggi.



2. Daya beli pekerja, disebabkan kenaikan Upah Minimum dapat langsung meningkatkan daya beli pekerja, lalu akan mendorong lajunya ekonomi rakyat.
3. Perubahan struktur biaya, disebabkan kenaikan Upah Minimum secara otomatis dapat memperbaiki struktur upah terhadap struktur biaya produksi.  
(Uwiyono et al., 2014)

### **2.2.3. Tinjauan Tentang Serikat Pekerja**

Serikat pekerja/serikat buruh bersifat terbuka, bebas, demokratis, mandiri, dan bertanggung jawab guna membela, memperjuangkan, dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh dan keluarganya yang merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, (Abdussalam, 2009)

Pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak memiliki campur tangan oleh kepentingan pemerintah, jadi kalangan buruh memiliki tekanan jiwa dengan penggunaan istilah tersebut hingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut dipersamakan. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto menyimpulkan bahwa,

Serikat buruh atau serikat pekerja diberikan perlindungan dengan undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Dengan konsideran dengan maksud untuk melaksanakan kemerdekaan berserikat, pekerja atau buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja atau serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab. (Abdussalam & Desasfuryanto, 2016)

Kita mengetahui, bahwa buruh itu sifatnya lemah, baik dari segi ekonomi, maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap majikan. Oleh karena itu,

yang berakibat buruh-buruh tersebut tidak mungkin bisa memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya dengan perorangan tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu tempat yang dapat membantu mereka untuk memperjuangkan hak-haknya atau mencapai tujuan itu. Tempat yang dimaksudkan tersebut sekarang ini disebut dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). (Zainal, 2010)

Dalam Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja. Sedangkan yang menjadi sasaran serikat pekerja/serikat buruh menurut Abdussalam dan Adri adalah memberikan pembelaan hak dan kepentingan, perlindungan, dan juga meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya”. Yang menjadi fungsi serikat pekerja atau serikat buruh sendiri menurutnya adalah : sebagai instrumen penyalur kehendak di dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, serta sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan” (Abdussalam & Desasfuryanto, 2016)

#### **2.2.4. Tinjauan Tentang Organisasi Pengusaha**

Organisasi pengusaha yang bertugas secara khusus untuk mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Asosiasi Pengusaha Indonesia ini lahir karena didasari atas tanggung jawabnya serta perannya dalam pembangunan nasional dengan maksud untuk ambil bagian dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka

pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan peranan dan fungsinya sebagai kekuatan ekonomi dan sosial. Asosiasi Pengusaha Indonesia merupakan suatu tempat kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi 3 (tiga) unsur didalam ketenagakerjaan yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Tujuan Asosiasi Pengusaha Indonesia ini menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah (Husni, 2009) :

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi;
2. Menciptakan, memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan;
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materil.
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

Mengkaji tujuan didirikannya organisasi pengusaha seperti tersebut diatas, jelaslah bahwa eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai tempat untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya. Organisasi pengusaha memberikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai anggota tripartit

yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi. (Husni, 2009)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Dan Sifat Penelitian**

##### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris atau penelitian hukum sosiologis. Menurut Soerjono Soekanto dalam bukunya yang berjudul Pengantar Penelitian Hukum, penelitian hukum empiris atau penelitian sosiologis, pada awalnya yang diteliti adalah data sekundernya, lalu dilanjutkan dengan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan, atau terhadap masyarakat.” (Soekanto, 2015)

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan yaitu usaha untuk memperoleh data yang diperoleh dengan memberikan pertanyaan dan meminta penjelasan kepada beberapa pihak yang dianggap mengetahui masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode ini digunakan dengan meninjau langsung ke Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

##### **3.1.2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis. Terhadap sifat penelitian deskriptif analitis menurut Zainuddin yaitu “mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian” (Ali, 2015).

Adapun pengertian dari deskriptif analitis yang dikemukakan oleh Sugiono adalah “suatu metode yang berfungsi untuk memberikan atau mendeskripsikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum” (Sugiyono, 2012).

Dengan kata lain penelitian deskriptif analitis mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Dengan memakai sifat penelitian deskriptif analisis ini, penulis mendekati masalah yang diteliti dengan melihat bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 berkenaan dengan penetapan upah minimum terhadap buruh/pekerja Kota Batam. Dan juga dalam hal ini menggambarkan seperti apa akibat hukum dari Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 terkait penetapan upah minimum tersebut yang setelah diterapkan, kemudian melakukan analisis terhadap pelaksanaan pengupahan tersebut.

Dalam hal ini penulis memfokuskan kajian pada analisis yang ditilik dari tinjauan sosial pekerja/buruh dan pihak lain yang terkait terhadap berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai penetapan upah minimum. Sehingga pendapat dan hasil data yang diperoleh dari para pihak yang akan dimintai keterangan terkait hal itu merupakan aspek terpenting dari penelitian ini.

## **3.2. Metode Pengumpulan Data**

### **3.2.1. Jenis Data**

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti (Ali, 2015). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung berupa keterangan-keterangan dan pendapat dari narasumber dan kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan melalui wawancara kepada staf/pekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk mendapatkan jawaban dan perbandingan-perbandingan dalam rumusan masalah yang penulis buat.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut Zainuddin, data sekunder merupakan data yang didapat dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan” (Ali, 2015).

Sumber data sekunder didalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku literatur yang mendukung pokok masalah yang diteliti oleh peneliti yaitu buku buku yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, buku-buku yang berhubungan dengan kedudukan serikat pekerja maupun pengupahan, serta buku-buku penelitian hukum.

Selain itu penulis juga menggunakan data sekunder lain yang berupa literatur-literatur seperti skripsi, tesis, disertasi, maupun jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang penulis teliti. Dan juga media massa seperti surat kabar dan lain lain yang berhubungan dengan penelitian yang penenulis teliti.

### **3.2.2. Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan penulis dalam mendapatkan data-data yang berkaitan dengan pokok bahasan dalam rangka untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Alat pengumpulan data yang Penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara.

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan penelitian, penulis menggunakan teknik wawancara langsung dengan responden yang telah Penulis rencanakan sebelumnya. Wawancara dilaksanakan secara terbuka dan langsung yaitu dengan mengadakan tanya jawab untuk mendapatkan keterangan atau jawaban yang bebas sehingga data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Pihak yang diwawancarai dan dimintai pendapat adalah pihak dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam terkait penelitian yang penulis teliti.

### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini ditinjau dari tempat atau lokasi penelitiannya, yaitu studi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, maka penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian lapangan atau penelitian sosiologis/empiris, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap obyek tertentu yang kemudian didukung oleh bahan-bahan dari hasil kepustakaan.

## **3.3. Metode Analisis Data**

Salah satu tahap yang sangat penting dalam penelitian adalah menganalisis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dengan para responden (HS & Nurbani, 2016). Setelah data dari hasil wawancara dan dokumentasi dikumpulkan, kemudian penulis olah dan menyajikannya dengan cara membandingkan antara



data lapangan yang telah didapat sebelumnya dengan pendapat para ahli serta peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai dasar yuridis dalam penelitian ini.

### **3.4. Penelitian Terdahulu**

Dalam sebuah penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Oleh karena itu penulis melampirkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang relevan dengan penelitian yang penulis teliti.

1. Desrini Ningsih dalam Jurnal Samudera Ekonomika yang berjudul “Dampak Kenaikan Upah Di Kota Batam” dengan nomor ISSN : 2549-410

Dalam jurnalnya Desrini Ningsih (Ningsih, 2017) mengungkapkan bahwa permasalahan upah dan tenaga kerja merupakan permasalahan yang tidak ada habisnya. Karena permasalahan ini merupakan masalah yang melibatkan banyak pihak. Misalnya pengusaha, pemerintah dan juga tenaga kerja itu sendiri. Begitu juga halnya di Batam. Sebagai sebuah kota industri apalagi Batam adalah daerah yang strategis dan berbatasan langsung negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia. Hal ini menyebabkan perekonomian dan biaya hidup di Batam lebih tinggi dibandingkan dengan daerah-daerah lain di Indonesia.

Gaji atau upah minimum yang diberikan oleh perusahaan ini meningkat setiap tahun. Peningkatan ini sesuai dengan ketetapan pemerintah daerah di masing- masing kota. Khusus di kota Batam peningkatan Upah Minimum Kota (UMK) dari tahun ke tahun di kota ini dapat dilihat peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2013 yakni 45.51%. Selama periode lima tahun tersebut persentase

peningkatan yang paling rendah adalah pada tahun 2017 yakni 8.25%. Dalam rentang waktu empat tahun dari tahun 2012 sampai tahun 2016, Upah Minimum Kota (UMK) Batam naik lebih dari dua kali lipat. Artinya UMK tahun 2016 dua kali lipat lebih UMK tahun 2012.

Bagi sebagian orang, nominal angka upah minimum yang semakin meningkat tersebut adalah sesuatu yang sangat disenangi atau hal yang positif. Tetapi peningkatan upah minimum kota Batam ini memiliki dampak baik dan buruk terhadap perekonomian Batam. Dampak baiknya tersebut diantaranya setiap tahun nominal upah yang diterima karyawan atau buruh semakin meningkat. Disamping dampak baik tersebut muncul situasi kontras yang memunculkan dampak buruk bagi perekonomian kota Batam, diantaranya, semakin berkurangnya permintaan tenaga kerja, banyaknya perusahaan asing yang meninggalkan kota Batam. Dengan banyaknya perusahaan asing yang pindah ke luar negeri mengakibatkan banyaknya karyawan perusahaan tersebut yang kehilangan pekerjaan. Dengan demikian semakin meningkatkan angka pengangguran khususnya di Batam.

Dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Desrini Ningsih, menyimpulkan bahwa kenaikan upah memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positifnya bagi masyarakat yang masih bekerja akan meningkatkan pendapatannya, dalam hal ini adalah pendapatan nominal. Pendapatan yang tinggi akan mengakibatkan meningkatnya loyalitas karyawan dan berkurangnya tingkat turn over (keluar masuknya) pekerja. Sedangkan dampak negatif kenaikan upah adalah semakin berkurangnya permintaan atau penyerapan tenaga kerja. Dengan

berkurangnya penyerapan tenaga kerja akan menyebabkan semakin meningkatnya pengangguran. Kenaikan upah juga seringkali diikuti oleh kenaikan harga-harga.

Yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Desrini Ningsih diatas dengan penelitian yang penulis teliti adalah penelitian Desrini Ningsih tersebut berpatokan kepada dampak kenaikan upah minimum di Kota Batam terhadap permintaan tenaga kerja, pengangguran, penurunan jumlah perusahaan, *output* yang dihasilkan, harga-harga, penawaran tenaga kerja, dan pekerja. Sedangkan penelitian yang penulis teliti berpatokan terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengupahan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terhadap penetapan upah minimum di Kota Batam.

2. Yetniwati dalam Jurnal Mimbar Hukum yang berjudul “Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan” dengan nomor ISSN : 2443-0994

Dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Yetniwati (Yetniwati, 2017), menyimpulkan bahwa Pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang tidak melibatkan lembaga Tripatit Nasional, sehingga dirasakan tidak adil bagi pihak pekerja. Konsep pengaturan upah dalam hukum positif Indonesia masih ditemukan adanya ketentuan yang tidak memperhatikan keadilan yaitu: ketentuan Pasal 88 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tidak memberikan perlindungan upah bagi pekerja kontrak, pekerja outsourcing, pekerja sektor informal, dan ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2015 yang tidak memperhatikan memperhatikan KHL tiap tahun untuk menentukan UMP. Tidak adanya pengaturan sanksi hukum untuk

pemenuhan kewajiban yang telah dilalaikan oleh pihak pelanggar ketentuan upah. Adanya korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentukan hukum, substansi hukum. Sikap moral dari legislator, pekerja, pengusaha, dan pemerintah haruslah berpedoman kepada Sila-sila dari Pancasila sangat penting untuk mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila.

Yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Yetniwati diatas dengan penelitian yang penulis teliti adalah penelitian Widayanti tersebut berpatokan kepada pengaturan upah berdasarkan atas prinsip keadilan, sehingga pokok bahasan yang dibahas adalah mengenai prinsip keadilan didalam pengaturan pengupahan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Sedangkan penelitian yang penulis teliti berpatokan terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengupahan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terhadap penetapan upah minimum di Kota Batam.

3. Diana Khanza Pramadita Utami dalam Jurnal Politik Muda yang berjudul “Pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Penetapan Upah Minimum Kota Surabaya” dengan nomor ISSN : 2302-8068

Dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Diana Khanza (Utami, 2017) menyimpulkan bahwa dalam proses penetapan upah minimum, terdapat berbagi macam kepentingan yang berusaha untuk mempengaruhi. Kepentingan-kepentingan tersebut berasal dari pekerja, pegusaha, maupun dari negara itu

sendiri. Dengan adanya upah minimum sebelum adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 ditentukan melalui perhitungan KHL, sebelum adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 perhitungan upah minimum dilakukan dengan formula perhitungan yang tercantum dalam peraturan tersebut. Penetapan upah minimum Kota Surabaya tahun 2016 dan 2017 mengalami kenaikan yang relatif lebih sedikit bila dibandingkan dengan upah minimum tahun-tahun sebelumnya. Setelah ditetapkannya peraturan tersebut penentuan upah minimum dianggap lebih menguntungkan pengusaha dan merugikan pekerja dikarenakan kenaikan upah yang terjadi hanya bergantung pada deret inflasi.

Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tentang Pengupahan, dirasa lebih menguntungkan pengusaha daripada pekerja. Karena dengan kenaikan upah yang hanya berdasarkan pada inflasi dan pertumbuhan PDB, maka pekerja akan semakin sulit untuk meningkatkan status ekonominya, sedangkan keuntungan yang diperoleh oleh pengusaha akan bertambah.

Yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khanza diatas dengan penelitian yang penulis teliti adalah penelitian Diana Khanza tersebut berpatokan kepada pengaruh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam penetapan upah minimum kota Surabaya, yang dalam penelitiannya didapatkan bahwa terdapat berbagai macam kepentingan yang dimiliki oleh pengusaha, pekerja dan juga negara untuk mempengaruhi proses penetapan upah minimum di Kota Surabaya. Sedangkan penelitian yang penulis teliti berpatokan terhadap implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengupahan didalam

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terhadap penetapan upah minimum di Kota Batam.

4. Pristika Handayani dalam dalam Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan yang berjudul “Upah Minimum Tenaga kerja Kota Batam di Tinjau dari Undang-Undang ketenagakerjaan” dengan nomor ISSN : 2599-0004

Dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Priska Handayani (Handayani, 2014), menyimpulkan bahwa sistem pengupahan yang berlaku pada umumnya di Indonesia dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah dalam memberlakukan upah minimum kota (UMK) dan upah minimum propinsi (UMP) yaitu pada setiap tanggal 1 Januari pada setiap tahunnya. Dengan adanya Pemberlakuan sistem upah minimum menimbulkan dampak yang positif maupun negatif terhadap sistem pengupahan yang berlaku khusus ditingkat perusahaan pada setiap kota ataupun propinsi mempunyai pemberlakuan kebijakan terhadap upah buruh. Perbedaan-perbedaan yang sangat signifikan adalah dikarenakan kebutuhan pangan disetiap kota ataupun propinsi yang berbeda menyebabkan upah minimum untuk buruh harus disesuaikan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Pristika Handayani diatas dengan penelitian yang penulis teliti adalah penelitian Pristika Handayani tersebut berpatokan kepada penetapan upah minimum tenaga kerja yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hasil dari penelitian tersebut adanya kenaikan upah minimum adalah kota adalah sarana bagi pihak manajemen dan serikat pekerja untuk merundingkan secara bipartite kenaikan upah sundulan atas kenaikan upah minumum. Sedangkan penelitian

yang penulis teliti berpatokan penetapan upah minimum yang ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

5. Elza Syarief dalam *Journal Of Judicial Review* yang berjudul “Pemenuhan Hak Upah Tenaga Kerja Dalam Rangka Mendukung Investasi Di Kota Batam.” dengan nomor ISSN : 1907-6479

Dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh Elza Syarif (Syarief, 2015) menyimpulkan bahwa Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam sebagaimana UU Ketenagakerjaan Pasal 1 Peraturan Menteri No. 7 Tahun 2013, di mana sudah diupayakannya Upah Minimum Kota (UMK) mendekati taraf Kebutuhan Hidup Layak (KHL) mendapat tantangan dari banyak kalangan terutama pihak perusahaan (investor) baik PMA maupun PMDN atas pemberlakuan tersebut.

Pengupahan atau upah tenagakerja juga merupakan salah satu pemicu besar yang mempengaruhi iklim investasi di Kota Batam. Ketika kenaikan UMK di kota Batam dilakukan tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan, hal inilah yang memicu investor merasa tidak aman dalam menginvestasikan modalnya. Sehingga ini akan berpengaruh terhadap penurunan minat investor khususnya bagi penanaman modal asing di kota Batam. Hal ini tentunya menjadi masalah baru yang akan menimbulkan permasalahan sosial ekonomi di Batam dengan terjadinya penutupan beberapa perusahaan industri, adanya perusahaan yang hengkang dan mendirikan usaha di negara lain, serta timbulnya pengangguran besar-besaran akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang mengundurkan diri melanjutkan bisnis di Batam.

Selain permasalahan tingginya UMK Kota Batam, penurunan investasi juga di pengaruhi oleh keamanan di lingkungan. Aksi demo merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak tidak aman, sehingga kondisi ini membuat investor hengkang dari menanamkan modal di Indonesia. Hal ini akan berpengaruh terhadap penutupan usaha industri, timbulnya PHK dan banyaknya pengangguran.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Elza Syarif diatas dengan penelitian yang penulis teliti adalah penelitian Elza Syarif tersebut berpatokan kepada pemenuhan hak upah tenaga kerja dalam rangka mendukung investasi di Kota Batam berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Hasil dari penelitian tersebut adalah pengaturan tenagakerja menurut Menteri Nomor 7 Tahun 2013 tersebut secara realisasi pelaksanaan sudah berjalan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, namu ketika dibawakan ke pengusaha penetapan upah minimum tersebut membuat pengusaha keberatan karena memperbesar biaya industri sementara keuntungan yang diperoleh relatif kecil. Sedangkan penelitian yang penulis teliti berpatokan pada penetapan upah minimum yang ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.