

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

. Pekerja/buruh merupakan salah satu komponen yang penting untuk kelangsungan hidup perusahaan, meskipun seiring dengan berkembangnya teknologi mesin tetap saja tanpa adanya pekerja/buruh maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara maksimal. Tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah untuk memperoleh upah yang akan digunakan untuk melanjutkan kelangsungan hidupnya dan keluarganya. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan) menjelaskan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>1</sup> Setiap warga negara Indonesia berhak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak dengan mendapatkan upah yang layak , hal ini dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. <sup>2</sup>

Pengertian perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 huruf a UU Ketenagakerjaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan

---

<sup>1</sup> Lihat Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

<sup>2</sup> Lihat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>3</sup> Sedangkan Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai pengertian pengusaha yaitu:

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

Pengertian hubungan kerja menurut Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Dari pengertian tersebut maka hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara keduanya untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing.<sup>4</sup> Kewajiban pekerja yaitu melakukan pekerjaan sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan tersebut. Sedangkan kewajiban pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerja sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah.<sup>5</sup>

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani, tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan

---

<sup>3</sup> Lihat Pasal 1 angka 6 huruf a Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, Jakarta, PT. VisiMedia, 2006, hlm. 2

<sup>5</sup> Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Mitra Wacana Media, 2012, hlm.9.

unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku. Oleh karena itu untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.<sup>6</sup>

Dengan demikian diperlukan kebijakan – kebijakan yang dapat memberikan keadilan bagi perusahaan maupun bagi pekerja . Pemerintah dalam mengatasi persoalan pengupahan tersebut, telah membuat kebijakan dengan menentukan adanya upah minimum. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum disebutkan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.<sup>7</sup> Dalam menentukan besaran upah minimum Gubernur juga memperhatikan saran yang diberikan oleh Dewan Pengupahan. Kebijakan dalam penetapan upah minimum sebagai upaya untuk memberikan perlindungan hukum, namun dengan tetap memperhitungkan kemampuan perusahaan sehingga dalam penetapan upah minimum mampu memberikan jaminan kesejahteraan bagi masyarakat yang bekerja dan kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan juga terjamin.<sup>8</sup> Ketentuan mengenai komponen upah minimum juga disebutkan

---

<sup>6</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2006, hlm.1.

<sup>7</sup> Lihat Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

<sup>8</sup> Teti, 2006, *Tugas dan Fungsi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Menyelesaikan Pemutusan Hubungan*, USU, hlm. 14

dalam Pasal 41 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:<sup>9</sup>

- a. Upah tanpa tunjangan; atau
- b. Upah termasuk tunjangan tetap.

Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum, namun setiap tahunnya upah minimum tersebut terus meningkat sehingga mengakibatkan pihak pengusaha mengalami kesusahan untuk memenuhi hal tersebut sehingga dapat berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan terdapat pengecualian bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dengan cara melakukan penangguhan pembayaran upah minimum, yang diatur dalam Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Penangguhan pembayaran upah minimum bertujuan untuk meringankan pengusaha dengan cara memberikan kesempatan bagi pengusaha untuk membayar upah para pekerjanya dibawah upah minimum selama masa penangguhan pembayaran upah minimum tersebut berlaku. Jika masa penangguhan pembayaran upah tersebut telah berakhir, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar upah para pekerjanya paling rendah sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada saat itu. Penangguhan pembayaran upah minimum tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pihak pengusaha, sebab pengusaha harus mengajukan permohonan

---

<sup>9</sup> Lihat Pasal 41 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

terlebih dahulu.<sup>10</sup> Pengaturan lebih lanjut terkait dengan tata cara penangguhan upah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum (yang selanjutnya disingkat menjadi Kepmenakertrans RI No: Kep.231/MEN/2003) sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 90 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

PT. X Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu yang berlokasi di daerah Surabaya. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/25/KPTS/013/2019 Tentang Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019 (yang selanjutnya disingkat menjadi Kepgub Jatim No: 188/25/KPTS/013/2019), terdapat 100 (seratus) perusahaan yang mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum, namun yang disetujui oleh Gubernur Jawa Timur hanya 98 (sembilan puluh delapan) perusahaan, sedangkan 2 (dua) perusahaan lainnya ditolak. PT. X Surabaya merupakan salah satu dari 79 (tujuh puluh sembilan) perusahaan di Provinsi Jawa Timur yang mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum dan permohonan tersebut telah disetujui.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan memfokuskan pembahasan mengenai pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum perusahaan dan peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi dalam mengawasi pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum. Penelitian akan dituangkan dalam

---

<sup>10</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Bacaan Wajib Setiap Karyawan: Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta, PT. Visimedia, 2016, hlm. 63

bentuk penulisan dengan judul "**Pelaksanaan Penangguhan Pembayaran Upah Minimum di PT. X Surabaya**".

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan dua rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum di PT. X Surabaya?
2. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan penangguhan pembayaran upah minimum sesuai aturan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penulisan skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan bagaimana pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum di PT. X Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan memperoleh kejelasan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pembayaran upah sesuai dengan standar penangguhan pembayaran upah minimum.

## 1.4. Kegunaan Penelitian

### 1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam hukum ketenagakerjaan mengenai penangguhan pembayaran upah minimum terutama bagi para pekerja yang upahnya ditangguhkan.

### 1.4.2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum untuk para pekerjanya sedangkan bagi para pekerja diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan apabila pekerja merasa dirugikan atas pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum yang dilakukan oleh perusahaan.

## 1.5. Keaslian

Untuk penelitian yang berkaitan dengan penangguhan pembayaran upah minimum, setelah melakukan pencarian ternyata terdapat beberapa penelitian terkait penangguhan pembayaran upah minimum yang telah dilakukan sebelumnya, antara lain:

| No | Nama Peneliti Dan Perguruan Tinggi                            | Judul                                                                       | Rumusan Masalah                                                                                        | Uraian                                                                                                                |
|----|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Windy Prastyanti (Universitas Trunojoyo Madura) <sup>11</sup> | Batasan Penangguhan Pembayaran Upah Minimum di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten | 1. Bagaimana Pelaksanaan Penangguhan Pembayaran Upah Minimum di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo? | Skripsi ini membahas mengenai pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum di Kabupaten Sidoarjo disebabkan karena |

---

<sup>11</sup> Windy Prastyanti, “Batasan Penangguhan Pembayaran Upah Minimum di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo” dikutip dari <https://pta.trunojoyo.ac.id/welcome/detail/130111100122> <diunduh tanggal 10 Juni 2018>

|   |                                                                        |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                        | Sidoarjo                                                                                                                    | 2. Bagaimana Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Dalam Batas Waktu Penangguhan Telah Berakhir Tapi Perusahaan Belum Mampu Membayar Upah Minimum?                                                                  | ketidakseimbangan biaya produksi dan biaya tenaga kerja. Kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten hanya sebagai pemangku wilayah dan perantara kepada Gubernur.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2 | Tessa Yulisa Dewi Nurnaningrum (Universitas Gadjah Mada) <sup>12</sup> | Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Penangguhan Pelaksanaan Pembayaran Upah Minimum di PT. Samitex Sewon Bantul? | 1 Bagaimana Prosedur Penangguhan Upah Minimum yang Dilakukan oleh PT. Samitex dalam Praktek?<br>2. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja PT. Samitex yang Mengalami Penangguhan Pembayaran Upah Minimum? | Skripsi ini membahas mengenai prosedur penangguhan upah minimum yang dilakukan oleh PT. Samitex sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum. Perlindungan Hukum bagi pekerja PT. Samitex yang mengalami penangguhan upah minimum sudah dilakukan berkaitan dengan aspek perlindungan hukum tenaga kerja antara lain: a) Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan b) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja/BPJS. |
| 3 | Moh. Mufti Asshidiqi                                                   | Analisis Hukum Islam                                                                                                        | 1. Bagaimana Pelaksanaan                                                                                                                                                                                                      | Skripsi ini membahas mengenai                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

<sup>12</sup> Tessa Yulisa Dewi Nurmaningrum, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Penangguhan Pelaksanaan Pembayaran Upah Minimum di PT. Samitex Sewon Bantul”  
dikutip dari  
[http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian\\_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku\\_id=104255&obyek\\_id=4](http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=104255&obyek_id=4) <diunduh tanggal 10 Juni 2018>

|  |                                                      |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel) <sup>13</sup> | dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penangguhan Upah Minimum di CV. Jaya Mandiri Surabaya | Penangguhan Upah Karyawan yang Diterapkan di CV. Jaya Mandiri Surabaya?<br>2. Bagaimana Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Penangguhan Upah Karyawan yang diterapkan di CV. Jaya Mandiri Surabaya? | Penangguhan upah yang dilakukan di CV. Jaya Mandiri Surabaya disebabkan karena terhambatnya di proses penarikan dalam hal pembiayaan CV. Jaya Mandiri Surabaya kepada Mitra kerja yang menggunakan jasa karyawan tersebut . Menurut hukum islam, tidak membenarkan jika majikan menunda pembayaran upah buruhnya, sedangkan sang majikan mampu melunasinya pada saat itu. Akan tetapi penundaan pembayaran upah yang terjadi di CV. Jaya Mandiri Surabaya diperbolehkan karena keadaan <i>dlorurot</i> . |
|--|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut di atas yaitu:

1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Prastyanti dengan judul “Batasan Penangguhan Pembayaran Upah Minimum di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo” adalah dalam penelitian tersebut membahas tentang kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo hanya sebagai pemangku wilayah dan perantara

---

<sup>13</sup> Moh. Mufti Asshidiqi, “Analisis Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penangguhan Upah Minimum di CV. Jaya Mandiri Surabaya” dikutip dari <http://digilib.uinsby.ac.id/10657/> <diunduh tanggal 10 Juni 2018>

kepada Gubernur mengenai batas waktu penangguhan pembayaran upah minimum telah berakhir. Sedangkan dalam skripsi ini membahas mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Jawa Timur terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pembayaran upah sesuai dengan standar penangguhan pembayaran upah minimum.

2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Tessa Yulisa Dewi Nurmaningrum dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Penangguhan Pelaksanaan Pembayaran Upah Minimum di PT. Samitex Sewon Bantul” adalah dalam penelitian tersebut memfokuskan pada pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja PT. SAMITEX yang mengalami penangguhan pembayaran upah minimum. Sedangkan dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pembayaran upah sesuai dengan standar penangguhan pembayaran upah minimum.
3. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh. Mufti Asshidiqi dengan judul “ Analisi Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penangguhan Upah Minimum di CV. Jaya Mandiri Surabaya” adalah dalam penelitian tersebut membahas mengenai pelaksanaan penangguhan upah minimum yang dilakukan CV. Jaya Mandiri Surabaya disebabkan karena terhambatnya di proses penarikan dalam hal pembiayaan CV. Jaya Mandiri kepada Mitra kerja yang menggunakan jasa berdasarkan hukum islam diperbolehkan karena

keadaan *dlorurot*. Sedangkan dalam penelitian ini tanpa mengaitkan dengan hukum islam.

## **1.6. Metode Penelitian**

### **1.6.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *Socio – legal research*, yaitu jenis penelitian dengan menempatkan hukum sebagai gejala sosial dan memandang hukum dari segi luarnya saja.<sup>14</sup> Penelitian *Socio – legal research*, menempatkan perilaku individu atau masyarakat sebagai objek penelitiannya meliputi efektivitas aturan hukum, kepatuhan terhadap aturan hukum, dan peranan lembaga atau institusi hukum dalam penegakan hukum. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian *Socio – legal research* dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung tentang bagaimana pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum di PT. X Surabaya.

### **1.6.2. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan fakta sebagai pendekatan penelitiannya, dengan melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat, serta berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan nonhukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan fakta karena penelitian ini bertujuan untuk membahas fakta – fakta yang terjadi di lapangan terkait pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum di PT. X Surabaya.

### **1.6.3. Lokasi Penelitian**

---

<sup>14</sup> Suratman dan H. Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Alfabeta, 2015, Hlm 88.

<sup>15</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hlm. 105.

Lokasi penelitian yang dituju dalam penelitian ini adalah PT. X di daerah Surabaya yang bergerak di bidang industri alas kaki yang menghasilkan sepatu sebagai produk utamanya. Alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut karena PT. X Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum untuk tahun 2019.

#### **1.6.4. Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data paling utama yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui wawancara.<sup>16</sup> Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari hasil wawancara dengan Pihak *Human Resource Departement* (HRD) PT. X Surabaya, seorang pekerja PT. X Surabaya, dan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnaker).

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data pendukung sebagai penguatan dari data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku, majalah, jurnal, peraturan perundang-undangan serta peraturan lainnya yang berkaitan dengan penelitian.<sup>17</sup> Dalam penelitian ini, data skunder bersumber dari studi kepustakaan yang diperoleh dari buku hukum, jurnal ilmiah hukum, Peraturan Perundang – Undangan meliputi Undang-Undang Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans RI No. Kep.

---

<sup>16</sup> Ibid, hal. 175.

<sup>17</sup> Ibid, hal. 175.

231/MEN/2003, PP No. 78 Tahun 2015, dan peraturan lainnya yang terkait.

#### **1.6.5. Teknik Pengumpulan Data**

##### **a. Wawancara**

Selama ini metode wawancara seringkali dianggap sebagai metode yang paling efektif dalam pengumpulan data primer di lapangan.<sup>18</sup> Subjek yang menjadi sasaran dalam wawancara penelitian ini adalah Pihak HRD PT. X Surabaya, beberapa pekerja PT. X Surabaya, dan pegawai Disnaker. Sebelum melakukan wawancara kepada para pihak yang telah disebutkan diatas, telah dipersiapkan pertanyaan terkait dengan pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum terlebih dahulu untuk efisiensi waktu pada saat wawancara.

##### **b. Telaah Kepustakaan**

Dalam pengumpulan data dalam penelitian tentang pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum di PT. X Surabaya, penelitian ini menggunakan telaah kepustakaan. Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.<sup>19</sup>

#### **1.6.6. Metode Analisa Data**

---

<sup>18</sup> Suratman dan H. Philips Dillah, *Op. Cit*, hlm 127

<sup>19</sup> Zainuddin Ali, *Op. Cit*, hlm. 107.

Penelitian ini menggunakan metode analisa data deskriptif kualitatif. Yaitu metode analisa data dengan cara mengelompokkan data serta informasi yang sama menurut sub aspek dan selanjutnya melakukan interpretasi untuk menyelesaikan permasalahan hukum yang diteliti.<sup>20</sup>

Data yang bersumber dari hasil wawancara dengan Pihak HRD PT. X Surabaya, beberapa pekerja PT. X Surabaya, dan pegawai Disnaker akan dianalisa secara deskriptif kualitatif, sehingga dapat ditarik kesimpulan mengenai sistem pengupahan dan peran Dinas Tenaga Kerja Jawa Timur terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pembayaran upah sesuai dengan standar penangguhan pembayaran upah minimum.

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Hlm. 107