

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia agar supaya dapat memenuhi segala kebutuhannya, dianjurkan untuk melakukan pekerjaan yang secara halal. Baik itu bekerja dengan cara usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain. Dalam hal pekerjaan dikenal dengan istilah hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuan yang terdapat beberapa istilah beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha. Istilah pekerja atau buruh dalam praktik ketenagakerjaan sering diistilahkan untuk menunjukkan status hubungan kerja para pekerja atau buruh, seperti pekerja tidak tetap (kontrak), pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya.<sup>1</sup> Sedangkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkab bahwa *“Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*<sup>2</sup>

Jika seseorang bekerja kepada orang lain, maka diharuskan dengan memberikan kompensasi/imbalan yang dilakukan oleh majikan kepada pekerja/buruh atau karyawannya secara adil. Hubungan pengusaha dengan pekerjanya harus terjaga dengan baik dan saling memahami satu sama lain akan kebutuhan masing-masingnya. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No 13 Tahun

---

<sup>1</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, Cet 1, 2016, Hlm, 1.

<sup>2</sup>Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa : *“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”*. *“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”*.<sup>3</sup> Majikan harus memberikan upah sesuai dengan pekerjaan para pekerja dan para pekerja tersebut harus bekerja sesuai dengan perjanjian kerjanya.

Sedangkan perjanjian kerja dapat didefinisikan sebagai *“suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha secara lisan dan/tertulis, baik dalam waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”*.<sup>4</sup> Dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 *“Perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberikerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”*.<sup>5</sup> Pengertian perjanjian kerja ini juga disebutkan dalam Pasal 1601 a BW yaitu *perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah*.

Pada Pasal 56 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa *“Hubungan kerja dapat dibuat di dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”*. Hal ini dapat

---

<sup>3</sup>Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup>Irsan Koesparmono, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta, Erlangga, 2016, Hlm,67.

<sup>5</sup>Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dijelaskan lebih lanjut sehingga perjanjian kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 2 ( dua ) bagian yaitu sebagai berikut :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT )
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT )

Kedua perjanjian kerja tersebut haruslah ditetapkan bagi para pekerja yang mengikat dirinya pada suatu perusahaan atau instansinya. PKWT ini hanya boleh untuk dibuat bagi pekerja tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu atau digunakan untuk pekerja yang tidak tetap seperti halnya bagi para pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama 3 Tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan dikeluarkannya produk baru dan lain-lain yang masih dalam masa percobaan. Kemudian dalam PKWT ini didasarkan atas jangka waktu tertentu yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) Tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) Tahun. Selain itu PKWT di buat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah baik dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dan upah dibayarkan atas dasar kehadiran pekerja/buruh maka dapat dilakukan pekerja harian lepas dengan syarat pekerja tersebut bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.<sup>6</sup> Apabila pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berurut-urut atau lebih maka

---

<sup>6</sup>Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Jakarta, Pradnya Pramita, 2007, Hlm47

perjanjian tersebut berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja/buruh tetap.<sup>7</sup> Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini lebih menegaskan bahwa perjanjian kerja pada sistem waktu PKWT hanya dilakukan pada pekerjaan tertentu yang bersifat sementara atau musiman dan system PKWTT perjanjian kerja yang bersifat tetap, dapat dikatakan tetap apabila pekerjaan tersebut bersifat terus menerus.

Berkaitan dengan hal tersebut dalam Pasal 1 angka 3 dan 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan dalam Pasal 1 angka 4 menyebutkan bahwa pemberi kerja ini yakni yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara lebih jelas tentang upah ini dipaparkan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan*”.<sup>8</sup> Artinya upah ini diberikan oleh seseorang untuk memberikan sebuah prestasi yang dilakukannya atau sebagai bentuk imbalan. Upah juga merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan

---

<sup>7</sup>Ibid, Hlm 47

<sup>8</sup>Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawannya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Tenaga kerja kontrak, tetap dan buruh harian lepas mempunyai hak dan kewajiban yang sama, terutama dalam hal pemberian upah yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau harus sesuai dalam Pasal 88 ayat (1-3) UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan.

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat(2) meliputi:
  - a. upah minimum
  - b. upah kerja lembur
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah
  - g. denda dan potongan upah<sup>9</sup>

Dalam Pasal 157 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa *“Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota”*<sup>10</sup>. Hal ini pula dijelaskan dalam peraturan pelaksanaannya yang mengatur tentang pengupahan ini, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

---

<sup>9</sup>Pasal 88 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>10</sup>Pasal 157 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemberian upah ini dibedakan berdasarkan hasil yang dilakukan oleh para pekerja, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 12 tentang pengupahan yang menyebutkan bahwa :

*“upah ditetapkan berdasarkan:*

- a. Satuan waktu dan/atau*
- b. Satuan hasil”<sup>11</sup>*

Dalam Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan dijelaskan bahwa : <sup>12</sup>

*“Upah untuk pembayaran pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) diberikan dengan ketentuan:*

- a. Dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari*
- b. Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan Upah minimum provinsi atau kabupaten/kota; atau*
- c. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan Upahnya didasarkan pada Upah borongan, maka perhitungan Upah sebulan dihitung dari Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.”*

Artinya seseorang yang bekerja serta mengenai perolehan upah yang diberikan kepada para pekerja/buruh harus diberikan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasilnya yang dilakukan oleh para pekerja/buruh tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 Pasal 12 huruf b, penetapan upah ini berdasarkan satuan hasil disesuaikan dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh.

---

<sup>11</sup>Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

<sup>12</sup>Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Sesuai dengan apa yang telah disebutkan dalam Pasal 15 yang disebutkan bahwa :

- (1) *“Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.*
- (2) *Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha”.*<sup>13</sup>

Sedangkan untuk penetapan upahnya untuk satu bulan berdasarkan satuan hasil sudah ditentukan ke dalam ketentuan dengan upah rata-rata tiga bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh.<sup>14</sup> Berdasarkan Pasal 16 dari Peraturan Pemerintah yang berbunyi : *Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf b, untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.*<sup>15</sup> Menurut Peraturan Pemerintah ini pula pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah dijanjikan antara pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.

Sedangkan jika dilihat dari perspektif upah yang ditetapkan berdasarkan satuan hasil yakni sistem yang diterapkan dalam perusahaan yang memproduksi barang yang sama atau bila hasil kerja pekerja dapat diukur serta jumlah upah yang diterima pekerja menurut sistem ini tergantung

---

<sup>13</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 15 Tentang Pengupahan

<sup>14</sup>Nuvi Wikhdatus Sa’adah Dan Putu Sardha Ardyana, “*Analisis Pengaruh Upah Minimum Pekerja Dan Jumlah Penduduk Miskin Terhadap Tingkat Pengangguran*”. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis., Vol.1 No.2, September 2016, Hlm.129

<sup>15</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 16 Tentang Pengupahan

dari kegiatan pekerja.<sup>16</sup> Itu artinya besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang.

Adapun di Daerah tertentu tepatnya di Desa Ujung Piring kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan, PT. Adiluhung Bangkalan ini merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pengoperasian kapal. Dimana pekerjaan tersebut merupakan jenis pekerjaan tidak tetap atau biasa kita kenal dengan jenis pekerjaan PKWT yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya<sup>17</sup>. Akan tetapi pada realitanya di daerah tersebut masyarakat tidak mengenal istilah PKWT, melainkan masyarakat lebih mengenal sebagai pekerja borongan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pelaksanaan pengupahan pekerja waktu tertentu di PT. Adiluhung Bangkalan ?
- b. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan pekerja/buruh di PT Adiluhung Bangkalan yang hak-haknya tidak terpenuhi?

---

<sup>16</sup>Siti Hadiani Dan Andri “Penetapan Model Upah Yang Akan Dibayarkan Pada Karyawan Di Industri Rumahan Produksi Jaket” Jurnal Kalibrasi. Vol.14 No. 1, 2016, Hal 68.

<sup>17</sup>Pasal 59 Ayat (1) Huruf A Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### 1.3 Tujuan

Dari permasalahan yang diuraikan diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk memperoleh kejelasan dan memahami lebih dalam bagaimana pelaksanaan pengupahan yang terjadi di PT. Adiluhung Bangkalan.
- b. Untuk memperoleh kejelasan upaya yang dilakukan pekerja/buruh di PT Adiluhung Bangkalan yang hak-haknya tidak terpenuhi.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Secara garis besar terdapat dua kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini, antara lain :

- a. Kegunaan Teoritis
  1. Dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pembayaran upah pekerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.
  2. Dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan upah.
- b. Kegunaan Praktis
  1. secara praktis diharapkandapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan kepada pengusaha dalam mempekerjakan pekerja.
  2. Dapat memberikan kontribusi dan sebagai bahan evaluasi kepada pengusaha dalam pembayaran upah pekerja.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Sejauh ini belum banyak kepustakaan yang membahas tentang perlindungan hukum terhadap pembayaran upah pada pekerja/buruh di PT. Adiluhung Bangkalan. Hal ini adalah bentuk penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan pekerja/buruh di PT Adiluhung Bangkalan yang hak-haknya tidak terpenuhi sebagaimana mestinya. Setelah mencari beberapa informasi terkait dengan permasalahan yang dibahas diatas terdapat beberapa penelitian yang hampir sama dengan permasalahan yang akan diteliti yang diantaranya yaitu :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti                                                                      | Judul penelitian                                                                 | Rumusan masalah                                                                                                                                                                                      | Pembahasan                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Wiston Hutagaol.<br>Fakultas Hukum.<br>Universitas Trunojoyo<br>Madura. Tahun 2017 | “Pemenuhan hak-hak pekerja harian lepas perkebunan kelapa sawit di labuhan batu” | 1. Bagaimana konsistensi pengaturan hak pekerja harian lepas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan?<br><br>2. bagaimana hak-hak pekerja lebps perkebunan kelapa sawit di labuhan batu ? | Undang-Undang ketenagakerjaan secara konsisten telah mengatur hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan hak dasar bagi setiap pekerja harian lepas dengan upah yang diterima dibawah ketentuan upah minimum dan hak dasar yang melekat padanya. |
| 2. | Ika Chania Maldeva, 2018<br>Fakultas Hukum                                         | “Perlindungan Hukum Terhadap                                                     | 1. Bagaimanakah bentuk perlindungan                                                                                                                                                                  | Penelitian ini membahas perlindungan                                                                                                                                                                                                                                  |

|    |                                                                            |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Universitas Lampung. Tahun 2018                                            | Pekerja Borongan<br><br>Pembangunan <i>Fly Over</i> Di Kota Bandar Lampung”                             | hukum terhadap pekerja borongan<br><br>pembangunan <i>fly over</i> di Kota Bandar Lampung ?<br><br>2)Apakah yang menjadi faktor penghambat perlindungan hukum terhadap pekerja borongan pembangunan <i>fly over</i> di kota Bandar Lampung | hukum terhadap pekerja borongan<br><br>disebabkan karena penerapan peraturan pemerintah yang tidak implementatif<br><br>sehingga mengakibatkan rendahnya pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja borongan.                                                |
| 3. | Dwi Ayu Warninda, Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Madura, Tahun 2017 | Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dibayar Lebih Rendah Dari Standart Upah Minimum Kabupaten | 1. bagaimana acuan penetapan upah minimum kabupaten bangkalan?<br><br>2. upaya hukum apa yang dilakukan oleh tenaga kerja apabila diupah tidak sesuai dengan UMK?                                                                          | dalam penelitian ini membahas mengenai para pekerja yang dibayar oleh perusahaan sangatlah minimum sekali pengusaha tidak memperhatikan bagaimana produktivitas secara pertumbuhan ekonomi dan para pekerja dibayar tidak sesuai dengan UMK yang ada di Kabupaten |

Pada penelitian pertama membahas tentang pemenuhan hak-hak yang sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan yakni hak dasar bagi setiap pekerja harian lepas dengan upah yang diterima dibawah ketentuan upah minimum dan hak dasar yang melekat padanya, sedangkan pada penelitian ini memfokuskan pada pembayaran upah pada perjanjian kerja waktu tertentu.

Pada penelitian kedua ini memfokuskan pada pembayaran upah Pekerja Borong Penyortir Potongan Kain yang ditinjau dari sisi pembayaran upah secara tepat waktu agar sesuai dengan sistem administrasi, sedangkan pada penelitian ini menitik beratkan pada pembayaran upah para pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan satuan hasilnya.

Pada penelitian ketiga ini memfokuskan pada para pekerja yang pengupahannya minimum sekali dalam UMK Kabupaten padahal dalam kondisi ekonomi masyarakatnya sangat tidak memungkinkan. Sedangkan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini lebih fokus pada pembayaran upah pada pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu serta bagaimana upaya hukumnya bagi para pekerja/buruh yang hak-haknya tidak terpenuhi.

## **1.6 Metode Penelitian**

Metode penelitian ini pada dasarnya adalah metode penelitian dengan cara ilmiah yang harus mendapatkan data dengan tujuan dan fungsi yang jelas. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian hukum Empiris. Penelitian hukum empiris yaitu menjelaskan data yang ditemukandalam suatu penelitian serta untuk mengetahui proses bekerjanya hukum di masyarakat dan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang hukum.<sup>18</sup>Pada penelitian ini bagaimana pelaksanaan pengupahan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Adiluhung Bangkalan serta bagaimana upaya hukum yang dilakukan oleh pengusaha kepada para pekerja yang hak-haknya tidak terpenuhi.

### 1.6.2 Metode Pendekatan :

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan pendekatan fakta (*Fact Approach*). Pendekatan fakta merupakan pendekatan yang dilakukan dengan melakukan penelitian yang diangkat dari suatu fakta yang ada sehingga dapat diketahui hubungan antara fakta dan hukumnya.<sup>19</sup>

### 1.6.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Adiluhung Bangkalan yang bergerakdi bidang pembuatan/perbaikan kapal yang berlokasi di Jln. Raya Ujung Piring Barat, kecamatan Bangkalan, kabupaten Bangkalan. Alasan memilih loksai tersebut karena pada lokasi tersebut terdapat kasus yang menarik untuk diteliti yakni upah para pekerja/buruh tidak sesuai dengan peraturan.

---

<sup>18</sup>Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* , Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, Hlm. 53

<sup>19</sup>Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada, 2004, Hlm 134

#### 1.6.4 Sumber Data dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer, sumber data sekunder, antara lain :

##### a. Data primer

Data primer adalah data yang dihasilkan atau diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di dalam masyarakat.<sup>20</sup> pengambilan data ini dilakukan di PT. Adiluhung Bangkalan dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang bersangkutan yakni kepada para pekerja dan pengusahanya.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dapat memberikan penjelasan terhadap data hukum primer, penjelasan tersebut dapat berupa rancangan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku teks, jurnal ilmiah, surat kabar (koran), pamflet, leaflet, brosur dan berita internet.<sup>21</sup> Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan diantaranya :

1. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
3. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penulisan penelitian ini selain menggunakan aturan-aturan yang tersebut diatas, juga menggunakan buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya tentang Pengupahan dan Pekerja Borongan serta pendapat para ahli.

---

<sup>20</sup>Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, Op.Cit, Hlm 156.

<sup>21</sup>Ibid, Hlm 157-158.

### 1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian pada umumnya dikenal dengan menggunakan tiga jenis alat pengumpulan data, yaitu studi kepustakaan (dokumen), pengamatan atau observasi, serta studi lapang, dari ketiga alat tersebut dapat digunakan masing-masing atau bersama-sama.<sup>22</sup> Namun pada penulisan ini digunakan teknik pengumpulan data dengan studi lapang dan studi kepustakaan. Diantaranya yaitu :

#### a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi. Hasil dari wawancara ini akan ditentukan oleh kualitas dari beberapa faktor yang saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lain. Faktor-faktor tersebut adalah pewawancara, responden atau narasumber atau informan, daftar pertanyaan dan situasi wawancara.<sup>23</sup> wawancara dalam pengumpulan fakta sosial dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan narasumber yaitu wawancara kepada beberapa pekerja dan pengusaha di PT Adiluhung Bangkalan dan Pihak Disnaker Bangkalan.

#### b. Studi Kepustakaan

Study kepustakaan merupakan kumpulan data dengan cara membaca atau mengutip dari undang-undang yang berlaku serta literatur-literatur dan dokumen-dokumen.<sup>24</sup>

### 1.6.6 Analisis Data Penelitian

---

21. <sup>22</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, 1986, Hlm.

<sup>23</sup>Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, Op.Cit, Hlm 161.

<sup>24</sup>Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Kualitatif*, Jakarta Selatan, GP Press Group, 2003 Hlm.11

Jenis metode penelitian yang dipilih adalah deskriptif analisis. Sifat analisis deskriptif maksudnya adalah bahwa penelitian dalam menganalisis bermaksud untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan<sup>25</sup> Kemudian data yang ditemukan dalam penelitian yaitu membahas mengenai permasalahan yang berada pada PT. Adiluhung Bangkalan terkait kasus yang terjadi disana serta data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada pekerja dan pengusaha. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode analisis Kualitatif, yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data Deskriptif Analisis.<sup>26</sup> Nantinya penulis akan melakukan wawancara pada beberapa narasumber dan menganalisa hasil wawancara tersebut menggunakan deskriptif analisis.

---

<sup>25</sup>Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, Op.Cit, Hlm 183

<sup>26</sup>Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, Op.Cit, Hlm 192