

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap warga negara Indonesia mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Hak untuk penghidupan yang layak tersebut akan dapat tercapai dengan imbalan yang adil dan layak. Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dijelaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan mendapatkan imbalan dalam perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.²

Subjek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain baik perseorangan, persekutuan, dan badan hukum dengan menerima upah atau imbalan lainnya dalam bentuk apapun. Hubungan kerja ini terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, perintah dan waktu.³

Berdasarkan Pasal 1 ayat 6 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perusahaan adalah setiap bentuk usaha, baik berbadan hukum maupun tidak, milik perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan

¹ Lihat Pasal 27 ayat 2 UUD 1945

² Lihat Pasal 28D ayat 2 UUD 1945

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2015, Hlm 36

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Sementara itu di dalam pasal 1 ayat 5 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha adalah :⁵

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

Para pihak antara pekerja/buruh dengan pengusaha mempunyai hubungan kerja sebagai bentuk hubungan yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 15 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁶, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk dari hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.⁷

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.⁸ Berdasarkan pasal 1 ayat 14 Undang-undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

⁴ Lihat Pasal 1 ayat 6 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Lihat Pasal 1 ayat 5 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶ Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

⁷ Emmanuel Kurniawan, *Hak-hak Karyawan Tetap dan Kontrak*, Jakarta, Dunia Cerdas, 2013, Hlm 21

⁸ Asri Wijayanti, Op.Cit, Hlm 41

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁹

Berdasarkan pasal 51 ayat 1 dan 2 Undang-undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰ Sedangkan syarat perjanjian kerja diatur dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:¹¹

- a. Kesepakatan kedua belah pihak,
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan sebagai pihak yang terkait dalam melaksanakan fungsinya untuk mengatur, membina, dan mengawasi hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 ayat 16 Undang-undang Ketenagakerjaan, hubungan industrial yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku usaha dengan proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹²

Pemerintah berfungsi untuk mengadakan pengaturan agar hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha seimbang yang dilandasi dengan hak dan

⁹ Lihat Pasal 1 ayat 14 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Lihat Pasal 51 ayat 1 dan 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Lihat Pasal 52 ayat 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹² Lihat Pasal 1 ayat 16 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Disamping itu pemerintah juga berperan sebagai mamajukan ekonomi seluruh masyarakat secara adil dan merata. Salah satunya adalah pemerintah turut terlibat dalam menentukan upah minimum pekerja/buruh dan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh maupun kepada perusahaan secara hukum. Dalam pelaksanaannya, pemerintah mengeluarkan Undang-undang, seperangkat keputusan dan peraturan, serta penetapan-penetapan, baik ditingkat pusat maupun daerah. Peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah yang berhubungan dengan penetapan upah bagi pekerja/buruh selalu mempertimbangkan kondisi ekonomi masyarakat. Kondisi ekonomi tersebut menunjukkan kebutuhan hidup layak¹³ masyarakat.¹⁴

Kebutuhan hidup layak dikaitkan dengan adanya peningkatan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh hukum, sehingga sudah selayaknya bahwa setiap pekerja/buruh mendapatkan upah.¹⁵ Sebagai hak, maka sangat wajar jika pekerja/buruh menuntut untuk mendapatkan upah. Upah bagi pekerja/buruh tetap dianggap sebagai biaya tetap suatu perusahaan. Bagi pekerja/buruh, upah adalah hal yang sangat penting. Dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diterimanya, maka ditetapkan upah minimum oleh pemerintah.¹⁶

¹³ Penghasilan yang layak memenuhi kebutuhan hidup yang layak adalah jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya.

¹⁴ Emmanuel Kurniawan, Op.Cit, Hlm 46-47

¹⁵ Ibid, Hlm 7

¹⁶ Ibid, Hlm 9-10

Berkaitan dengan upah, maka perlu dipahami mengenai upah minimum. Berdasarkan pasal 1 ayat 1 peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.¹⁷ Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan saran oleh dewan pengupahan. Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 89 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat 3 huruf a terdiri dari :¹⁸

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota,
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi kabupaten atau kota.

Berdasarkan pasal 43 PP RI No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Karena dengan para perusahaan yang membayar upah minimum yang sesuai dengan besar upah minimum yang ada di wilayah provinsi atau kabupaten kota dapat menjadikan pekerja/buruh mencapai kebutuhan hidup layak.¹⁹

Berdasarkan ketentuan pasal 88 ayat 1 dan 2 Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “ setiap pekerja/buruh berhak memperoleh

¹⁷ Lihat pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum

¹⁸ Lihat Pasal 88 ayat 3 Undang-undang Ketenagakerjaan

¹⁹ Lihat pasal 43 PP RI No 78 Tahun 2015 tentang pengupahan

penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”.²⁰

Berdasarkan pasal 1 ayat 30 Undang-undang Nomor 13 Ketenagakerjaan menerangkan bahwa upah yaitu hak pekerja atau 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.²¹

Pada dasarnya, pengusaha dilarang membayar upah pekerjaanya lebih rendah dari upah minimum. Hal ini diatur dalam pasal 90 ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi pengusaha yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan pembayaran upah minimum yang berlaku dalam waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.²²

²⁰ Lihat Pasal 88 ayat 1 dan 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²¹ Lihat Pasal 1 ayat 30 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²² Penjelasan dari Pasal 90 ayat 2 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pada realistasnya, perusahaan yang berada di Kabupaten Sidoarjo banyak yang melakukan penangguhan pembayaran upah minimum. Ketiadaan batasan bagi perusahaan yang melakukan penangguhan pembayaran upah minimum, perusahaan dapat mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah minimum setiap tahun. Hal ini, sangat penting diperhatikan mengingat bahwa penangguhan pembayaran upah minimum dilakukan maka kesejahteraan hidup pekerja/buruh menjadi tidak layak. Dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan dituangkan ke dalam bentuk skripsi dengan judul **“Batasan Penangguhan Pembayaran Upah Minimum di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo?
2. Bagaimana kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam batas waktu penangguhan telah berakhir tapi perusahaan belum mampu membayar upah minimum?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan penelitian skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh kejelasan pelaksanaan penangguhan upah minimum di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk memperoleh kejelasan kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam batasan waktu penangguhan upah berakhir tapi perusahaan belum memenuhi upah minimum.

1.4 Kegunaan

Dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pemikiran informasi dan pengetahuan baru di bidang hukum ketenagakerjaan mengenai batas waktu penangguhan upah minimum.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi pemerintah, memberikan masukan dalam hal menyusun kebijakan yang berhubungan dengan penangguhan upah minimum.
- b. Bagi pekerja/buruh, diharapkan penelitian ini dijadikan landasan dalam mendapatkan keadilan dari perusahaan.
- c. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang hukum ketenagakerjaan, mengenai penangguhan upah minimum.

1.5 Keaslian

Untuk penulisan tentang batas waktu penangguhan pembayaran upah berakhir, setelah dilakukan penelusuran ternyata sudah pernah ada yang melakukan penelitian sebelumnya antara lain :

Tabel 1.1
Daftar penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya

No	Penulis	Judul	Rumusan Masalah	Uraian
1	Moh Mufti Asshidiqi, Institut Agama Islam Sunan Ampel, 2013 ²³	Analisis Hukum Islam dan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap penangguhan upah Minimum di Cv Jaya Mandiri Surabaya.	1. Bagaimana pelaksanaan penangguhan upah karyawan yang di terapkan di CV Jaya Mandiri Surabaya? 2. Bagaimana analisis hukum islam dan UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan penangguhan upah karyawan yang di terapkan di CV Jaya Mandiri Surabaya?	Skripsi ini membahas tentang penangguhan yang dilakukan di CV Jaya Mandiri Surabaya disebabkan karena terhambatnya proses penarikan dalam pembiayaan CV Jaya Mandiri kepada mitra kerja yang menggunakan jasa karyawan tersebut. Menurut hukum islam penangguhan pembayaran upah yang terjadi di CV Jaya Mandiri Surabaya tidak ada unsur kesengajaan, oleh karena itu diperbolehkan karena dlorurot sedangkan menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, penangguhan yang dilakukan oleh CV Jaya Mandiri Surabaya terlepas dari kesengajaan dan kelalaian sehingga diperbolehkan untuk melakukan penangguhan pembayaran upah.
2	Yoga Triswantoro, Universitas	Pengawasan Terhadap Perusahaan yang Melaksanak	1. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pemerintah terhadap perusahaan yang telah memperoleh	Skripsi ini membahas tentang pengawasan pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap perusahaan yang melakukan pelaksanaan

²³ 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/10657/5/bab%20I.pdf> <diunduh tanggal 3 Mei 2017>

	Atmajaya Yogyakarta, 2007 ²⁴	an Penangguhan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta di kota Yogyakarta.	izin penangguhan upah minimum provinsi ? 2. Tindakan apa yang diambil oleh pemerintah terhadap perusahaan yang menyalahgunakan ijin yang telah diberikan?	penangguhan pembayaran upah minimum kurang maksimal karena pegawai pengawas melakukan inspeksi dan pemeriksaan terhadap keuangan dan kondisi para pekerja hanya diakhir jangka waktu penangguhan, sedangkan untuk pelanggaran pelaksanaan ijin penangguhan pembayaran upah minimum akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
--	---	---	--	--

Dari penelitian yang pernah ada, yang membedakan dalam penulisan ini adalah meneliti dan membahas tentang pelaksanaan penangguhan pembayaran upah minimum di Kabupaten Sidoarjo dan juga mengenai serta kedudukan pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengatasi perusahaan yang sudah melakukan penangguhan upah minimum tetapi setelah batas waktu penangguhan tersebut berakhir perusahaan masih tidak mampu membayar pekerja/buruhnya dengan upah minimum.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu penelitian empiris yang bertujuan untuk mengetahui kenyataan hukum di dalam

²⁴ Yoga Triswantoro, "Pengawasan Terhadap Perusahaan yang Melaksanakan Penangguhan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta di kota Yogyakarta" dikutip dari <http://e-journal.uajy.ac.id/2783/2/1HK07752.pdf> <diunduh tanggal 3 Mei 2017>

masyarakat.²⁵ Oleh karena itu maka konsentrasi penelitian ini adalah mengkaji terhadap pelaksanaan penangguhan upah minimum di Kabupaten Sidoarjo, karena upah adalah sebagai bagian dari hak pekerja.

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan fakta. Pendekatan fakta yaitu metode pengamatan yang telah di verifikasi secara empiris.²⁶ Fakta yang dianalisis dalam penelitian ini adalah batasan waktu dalam penangguhan pembayaran upah minimum di Kabupaten Sidoarjo serta kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam penangguhan pembayaran upah minimum.

1.6.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan/atau survei di lapangan yang berkaitan dengan perilaku masyarakat.²⁷ Data primer diperoleh dari :

- 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
- 2) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo

²⁵Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Mandar Maju, 2008, hlm 123

²⁶Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada Media Group, 2015, hlm 136

²⁷Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, hlm 23

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka.²⁸

Data sekunder diperoleh dari :

- 1) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) PP RI No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian secara empiris adalah fakta sosial berupa masalah yang berkembang ditengah masyarakat yang memiliki signifikasi sosiologis. Untuk mengumpulkan fakta-fakta sosial dalam penelitian ilmu hukum empiris, merupakan prosedur standar yang dilakukan secara terarah dan sistematis untuk memperoleh bahan kajian, sebab selalu ada hubungan antara pengumpulan fakta-fakta sosial dengan masalah penelitian tentang isu-isu hukum aktual yang ingin dipecahkan. ²⁹ Maka dalam penelitian ini, penyusunan menggunakan pengumpulan data :

a) Wawancara

Wawancara yang dimaksud melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti, responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Wawancara adalah bagian terpenting dalam penelitian hukum terutama penelitian hukum empiris. Wawancara secara

²⁸ibid

²⁹Bahder Johan Nasution, Op.Cit, hlm 166

langsung dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang benar dan akurat dari sumber yang ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data dengan wawancara dipilih untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah.³⁰

b) Studi Pustaka

Teknik yang didapatkan dari data sekunder yaitu dengan studi kepustakaan, seperti : membaca, menelaah, dan mengklarifikasi data-data dari peraturan perundang-undangan serta literatur yang berkaitan dengan permasalahan.³¹

Data lainnya yang dilakukan yaitu studi pustaka yang berisikan pengumpulan data dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP RI No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

1.6.5 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan penelitian untuk penulisan skripsi ini dilakukan di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Sidoarjo. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut dikarenakan Kabupaten Sidoarjo merupakan kabupaten dengan jumlah perusahaan yang paling banyak melakukan penangguhan pembayaran upah minimum dan juga tempatnya yang strategis dan mudah untuk dijangkau.

³⁰Ibid, hlm 167

³¹ Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 101

1.6.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu menggunakan metode secara kualitatif. Analisis kualitatif yaitu data yang mengungkapkan fakta-fakta secara mendalam berdasarkan karakteristik ilmiah dari individu atau kelompok untuk memahami dan mengungkapkan sesuatu di balik fenomena.³² yaitu membahas permasalahan yang ada di Kabupaten Sidoarjo yang diperoleh dari wawancara di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo terkait dengan batasan penangguhan pembayaran upah minimum, selanjutnya dari data yang diperoleh kemudian melakukan pemeriksaan terhadap keabsahan data yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran dan keakuratan data dengan membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara. Tahapan akhir akan dilakukan penafsiran data dengan menggabungkan teori-teori yang ada, maka akan ditemukan berbagai fakta yang relevan dengan kenyataan.

³² Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm 53-54