

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Rendahnya pengetahuan buruh terhadap hak-hak normatif yang melekat pada buruh itu sendiri membuat buruh di Indonesia seringkali tidak memperoleh haknya secara patut dan komprehensif terutama pada kasus buruh dengan Perjanjian Kerja. Di era society 5.0 dan persaingan bisnis yang ketat saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada Perusahaan dengan para pekerja memuat salah satu syarat bahwa untuk diterima bekerja adalah dengan menyerahkan ijazah dan akta kelahiran kepada pihak perusahaan, terdapat juga kesulitan mendapatkan hak salah satunya izin sakit dikarenakan efisiensi jumlah karyawan dengan jumlah yang sedikit, kemudian jam kerja yang melebihi 8 jam kerja yang terkadang tidak dibarengi dengan upah lembur yang sesuai. Beberapa kasus bahkan para pekerja yang telah mengajukan *resign* (*resign*=minta berhenti) tidak langsung dikembalikan ijazahnya. Pihak perusahaan justru merupakan pihak yang tidak melaksanakan perjanjian kerja secara patut, bahwa penahanan ijazah dan akta kelahiran adalah melanggar konstitusi dan tidak memberikan upah lembur dan hak untuk cuti sakit yang sebagaimana mestinya juga merupakan bentuk pelanggaran regulasi.

Hal ini disebabkan karena pekerja berada pada pihak yang lemah. Hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis akan tetapi yang sering terjadi adalah perjanjian antara pekerja dengan perusahaan dengan lisan yang dianggap remeh oleh pekerja. Sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu

pada Pasal 51-54 terdapat ketentuan bahwa dalam membuat surat perjanjian haruslah ada itikad baik yang melandasi setiap perjanjian sehingga isi perjanjian kerja tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Berdasarkan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bahwa dengan menahan ijazah dan akta kelahiran menghalangi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan mengembangkan diri untuk pada tahap selanjutnya serta mempersulit pekerja dalam hal mencari penghidupan yang layak.

Berdasarkan Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Huruf a dimuat secara eksplisit bahwa “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan : Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus”. Bahwa terdapat fasilitas yang diberikan oleh Undang-Undang bagi pekerja yang sakit untuk beristirahat dengan maksimal. Dan atas dasar itu pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga hak pekerja tersebut dilindungi dan di akomodir.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 1 sampai 4 dijelaskan bahwa ada aturan yang memuat bahwa pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya dilaksanakan 8 jam kerja dalam 1 hari untuk 5 hari bekerja dalam 1 minggu. Kemudian Pasal 78 Ayat 1 sampai 4 dijelaskan bahwa apabila bahwa pekerja/buruh melebihi waktu jam kerja yaitu 8 jam kerja maka itu akan terhitung lembur setelah pekerja/buruh setuju untuk kerja lembur maka pengusaha wajib membayar upah lembur. Namun pada prakteknya di Perusahaan, pekerja yang melampaui waktu kerja melebihi 8 jam sehari sering tidak mendapatkan upah lembur dan dianggap sebagai bentuk loyalitas kepada perusahaan.

Berdasarkan dengan uraian di atas maka penting untuk dilakukannya kajian lebih mendalam terkait perlindungan pekerja yang berdasar pada pelaksanaan Perjanjian Kerja sehingga dapat dimengerti benar akan hak-hak dan kewajiban apa saja yang harus

dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait dalam kegiatan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja khususnya yang terdapat dalam Perjanjian Kerja di Perusahaan PT. Panca Karya Unggul Abadi di Kabupaten Bogor. Oleh karena itu penulis memilih judul: PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PADA PT PANCA KARYA UNGGUL ABADI DI KABUPATEN BOGOR BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO. UU NO 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG UNDANG.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian yang Penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT Panca Karya Unggul Abadi di Kabupaten Bogor Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU?
2. Bagaimanakah pengaturan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT Panca Karya Unggul Abadi di Kabupaten Bogor Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU ?

#### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian memuat batasan area penelitian dan guna mempersempit pembahasan di dalam pembahasan penelitian ini. Adapun ruang lingkup dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tentang sistem ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU.
2. Untuk mengetahui akibat hukum pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat dalam ketentuan perundang-undangan.

#### **D. Maksud dan Tujuan Penelitian**

##### **D.1. Maksud Penelitian**

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk mengembangkan ilmu hukum terkait dengan paradigm science as a process (ilmu sebagai proses) dan paradigma bahwa ilmu tidak pernah mandeg (final) terutama dalam hubungan dengan objek penelitian kekuatan hukum perjanjian kerja yang bersifat baku serta hak-hak normatif pekerja dalam Perjanjian Kerja dalam pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU.

##### **D.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menjelaskan dan menganalisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada Perusahaan PT. Panca Karya Unggul Abadi di Kabupaten Bogor. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU.

Untuk menjelaskan upaya mengatasi hambatan Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada Perusahaan di PT Panca Karya Unggul Abadi di kabupaten Bogor. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 6 Tahun

2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi UU.

## **E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep**

### **E.1. Kerangka Teori**

#### Teori Keadilan

Asas keadilan memiliki konsep moral yang telah ditafsirkan dengan berbagai cara. Ini biasanya ditafsirkan secara etika normatif misalnya, beberapa hal diizinkan oleh keadilan dan lainnya tidak, tetapi terkadang juga ditafsirkan secara aksiologis, misalnya, beberapa hal lebih adil daripada yang lain. Objek yang diambil untuk menilai 2 keadilan berbeda-beda. Biasanya digunakan untuk menilai institusi sosial, struktur sosial dasar misalnya, konstitusi, dan distribusi barang, tetapi juga digunakan untuk menilai tindakan-tindakan dan sifat-sifat. Ada banyak konsepsi keadilan yang bersaing: libertarian, kontraktor, egaliter, dan sebagainya.<sup>1</sup>

Masing-masing asas ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang ciri-ciri yang menentukan apakah suatu tindakan, ciri-ciri, struktur sosial, dan sebagainya, itu adil. Jika asas ini adalah pesaing sejati, mereka harus memahami konsep keadilan dengan cara yang sama dan menawarkan konsepsi (atau dasar) keadilan yang berbeda. Jadi pertanyaan pertama kita berkaitan dengan sifat konsep keadilan. Setelah itu jelas, kita dapat mempertimbangkan berbagai konsepsi lainnya. Saya akan menyarankan bahwa tidak ada satupun konsep keadilan yang menentukan yang dirujuk oleh para filsuf (atau orang awam) dengan istilah “keadilan”. Menurut Rawls mempercayai bahwa struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli dimana hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan terpenuhi. Kategori struktur masyarakat ideal ini digunakan untuk menilai

---

<sup>1</sup> Euis Amalia, 2009, *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*, Raja Persada, Jakarta, hlm. 31.

apakah institusi-institusi sosial yang ada telah adil atau tidak melakukan koreksi atas ketidakadilan sosial.<sup>2</sup>

Dalam asas keadilan ini, isi khusus keadilan ditentukan oleh objek-objek yang dinilai dan bukan oleh seperangkat moral yang relevan untuk penilaian tersebut. Pengertian ini mungkin paling baik ditinggalkan, mengingat bahwa hal itu membuat istilah itu berlebihan, karena itu hanya berarti “diizinkan secara moral” dan ada penggunaan yang mapan untuk menggunakan keadilan untuk merujuk pada suatu bagian dari masalah moral. Arti kedua dari “keadilan” berkaitan dengan apa yang secara moral kita berhutang pada orang lain. Ini berkaitan dengan kesalahan pribadi kepada orang lain, tetapi tidak dengan kesalahan pribadi pada diri sendiri misalnya, gagal untuk mengembangkan kapasitas seseorang atau kesalahan impersonal, yaitu tindakan yang salah tetapi tidak ada yang salah; misalnya menghibur fantasi seksual tertentu, atau menghancurkan peninggalan budaya yang dimiliki seseorang, ketika ini tidak merugikan siapa pun. Apa yang kita berhutang kepada orang lain kira kira adalah apa yang dapat mereka klaim dari kita, setidaknya secara kasar mereka memiliki hak terhadap kita. Kewajiban keadilan dalam pengertian ini sering dikontraskan dengan tugas amal. Pemahaman tentang “keadilan” tampaknya cukup berguna. Hal itu membuat keadilan menjadi perhatian moral yang khusus, tetapi cukup luas.

Keadilan ditafsirkan sebagai keadilan harus murni komparatif, padahal konsep keadilan sebelumnya belum tentu demikian. Namun yang terakhir biasanya menerima konsepsi interpretasi tertentu yang murni komparatif, murni non-komparatif, atau campuran. Keadilan memenuhi tuntutan hukum, misalnya dapat ditafsirkan sebagai berikut:

1. Dengan cara murni komparatif, misalnya dengan menyerukan manfaat yang sama dengan rasio;

---

<sup>2</sup> Damanhuri Fattah, “Teori Keadilan menurut John Rawls”, Jurnal TAPIs, Vol. 9 No.2, 2013, hlm. 32.

2. Dengan cara murni non-komparatif, misalnya dengan menyerukan untuk memberi orang yang layak mendapat manfaat, meskipun orang lain lebih layak, ketika alternatifnya tidak memberi manfaat apapun kepada siapapun, atau
3. Dengan cara yang beragam. Misalnya, selalu mendukung memberi manfaat kepada orang yang berhak daripada tidak memberi manfaat kepada siapapun, tetapi lebih menyukai orang dengan rasio manfaat yang lebih rendah, ketika manfaatnya akan diberikan kepada satu orang atau orang lain.

Menurut pandangan Socrates hingga Francois Geny, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Asas Hukum Alam mengutamakan asas “*the search for justice*”.<sup>3</sup> Kebanyakan konsep keadilan mungkin dari jenis campuran terakhir ini. Daftar beberapa konsep dalam asas keadilan tidak dimaksudkan untuk menjadi lengkap. Ini hanya dimaksudkan untuk menyoroti pentingnya menjelaskan tentang apa yang kita maksudkan sebelum memasuki perdebatan tentang apa yang membuat sesuatu menjadi adil (dasar keadilan).

#### Teori Kepastian Hukum.

Teori Kepastian Hukum menjadi sebuah ketetapan hukum yang wajib hadir untuk memberikan kepastian hukum karena sifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya.<sup>4</sup>

Pendapat dari pakar hukum yang terkenal yakni Gustav Radbruch yang menyatakan bahwa hukum bagi negara terdapat dua pengertian kepastian hukum yaitu kepastian oleh karena hukum, dan kepastian dalam atau dari hukum. Jadi produk hukum yang dihasilkan wajib memiliki unsur pasti dan konkrit dalam pengaturannya artinya ketentuannya jelas dan tidak multi tafsir.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia Bandung, hlm. 24.

<sup>4</sup> Domikus Rato, 2010, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo Yogyakarta, 2010, hlm. 59.

<sup>5</sup> Tata Wijayanta, “Asas Kepastian Hukum, Keadilan, dan Kemanfaatan dalam kaitannya dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga”, *Jurnal Dinamika Hukum Jakarta*, Vol. 14, No. 2, Mei 2014, hlm. 219.

Menurut pendapat Mahfud M.D dalam bukunya *Kepastian Hukum Tabrak Keadilan* beliau menjelaskan bahwa dalam prinsip kepastian hukum menekankan hal yang sifatnya formil yang dikategorikan sebagai hukum tertulis dalam sebuah negara jadi pengaturannya atau sifat dari hukum wajib dibuktikan dalam ketentuan formil karena jika ada yang melanggar ketentuan tersebut maka aturan tertulis menjadi dasar hukumnya. Sebaliknya, menurut prinsip keadilan serta perbuatan yang tidak wajar, tercela, melanggar kepatutan dan sebagainya dapat dianggap sebagai pelanggaran demi tegaknya keadilan meskipun secara formal tidak diatur oleh Undang-Undang yang melarangnya.<sup>6</sup> Jadi tidak semua perbuatan diatur oleh hukum secara tertulis.

## **E.2. Kerangka Konsep**

### **E.2.1. Pengertian Pekerja, Pengusaha, dan Perusahaan**

#### **Pekerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain ". Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Fajar Laksono, 2007, *Hukum Tak Kunjung Tegak: Tebaran Gagasan Otentik Prof. Dr. Mahfud MD*, Citra Aditya Bakti Bandung, hlm. 91.

<sup>7</sup> Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT.Pradnya Paramita Jakarta, hlm. 13.

## Pengusaha

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

## Perusahaan

Menurut ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (6) pengertian perusahaan adalah:

1. 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 membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usaha-usaha sosial.

### **E.2.2. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja**

#### Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara yang dimaksud dengan perjanjian atau disebut persetujuan adalah "suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Sedangkan menurut Undang-undang No 13

Tahun 2003 Pasal 1 angka (14) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dari uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah.

#### Pengertian dan Unsur Hubungan Kerja

Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (15) hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Iman Soepomo pada dasarnya hubungan kerja : Hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>8</sup>

Perjanjian kerja dalam hubungan kerja ini dibuat dengan dasar kesepakatan antara kedua belah pihak. Menurut Lalu Husni, unsur dari pekerja yakni:

1. Adanya Unsur Work atau Pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja  
Harus ada pekerja yang di perjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi : “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaan, hanyalah dengan ijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikan nya”.
2. Adanya Unsur Perintah

---

<sup>8</sup> Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan Jakarta, hlm. 70.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

### 3. Adanya Waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal itu tidak diperlukan.

### 4. Adanya Upah

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah "hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh, yang ditetapkan atau dibayarkan melalui perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan". Upah memang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

## **E.2.3. Pengertian Tentang Upah dan Upah Minimum**

### Pengertian upah

Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (30) upah adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dalam bentuk 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 dilakukan. Sedangkan menurut Pasal 1 huruf (a) Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang dimaksud

dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau menurut perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu acara penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang akurat yang dapat dipertanggungjawabkan dan menjamin tingkat validitasnya. Metode penelitian berbicara tentang cara tertentu untuk melaksanakan suatu prosedur dalam penulisan penelitian hukum. Metodologi pada hakikatnya memberikan pedoman, tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa, serta memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya.

### **F.1. Jenis Penelitian**

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>9</sup> Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah dengan menggunakan jenis penelitian hukum yuridis normatif didukung dengan penelitian hukum empiris.<sup>10</sup> Penelitian ini merupakan penelitian yang membahas tentang bagaimana hukum beroperasi pada masyarakat. Penelitian ini mensyaratkan seorang peneliti mengetahui ilmu hukum juga mengetahui ilmu sosial, dan memiliki pengetahuan dalam penelitian ilmu sosial (social science researched).

---

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm. 34.

<sup>10</sup> Buku Pedoman Penulisan Skripsi Cetakan I Tahun 2021, Universitas Kristen Indonesia, hlm. 10.

## **F.2. Jenis Data**

Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang bersumber dari jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya dan data sekunder.

## **F.3. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi dokumen melalui penelitian kepustakaan.
2. Wawancara dengan Manajemen Perusahaan dan Karyawan pada Perusahaan dimaksud.
3. Survey langsung pada locus penelitian.
4. Observasi lalu lintas kegiatan kerja pada perusahaan.
5. Analisa Data
6. Adapun analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara Analisis Data Kuantitatif dari hasil analisa yang diperoleh pada Teknik Pengumpulan Data.

## **G. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Memuat latar belakang permasalahan, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Memuat kajian teori dan kajian pustaka yang dipergunakan dan berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian.

### **BAB III PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH PERTAMA**

Memuat analisis terhadap rumusan masalah pertama dalam penulisan skripsi.

### **BAB IV PEMBAHASAN RUMUSAN MASALAH KEDUA**

Analisis terhadap rumusan masalah yang kedua dalam penulisan skripsi.

## BAB V PENUTUP BERUPA KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir dalam penulisan skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran.

