

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara dalam hal ini pemerintah mempunyai peran penting dalam membantu masyarakatnya dalam pemenuhan kebutuhan pokoknya, seperti yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea empat yang menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.” Sejak awal mula negara ini didirikan, telah disadari bahwa pekerjaan adalah merupakan hak asasi setiap warga negara seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Sehubungan dengan tujuan bernegara bangsa Indonesia sebagaimana tercantum pada pembukaan UUD 1945 tersebut para pakar menyebutkan bahwa tujuan negara seperti itu mencerminkan negara hukum kesejahteraan (*Welfare State*).¹ Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi, RajaGrafindo Persada, 2014, hlm. 16.

menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu dari serangkaian upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diarahkan kepada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh di semua sektor dan daerah yang ditujukan dengan adanya perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta memberi perlindungan terhadap tenaga kerja.

Berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dimasa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa. Dengan demikian dalam membahas SDM maka akan dikaitkan dengan kelangsungan hidup manusia yang erat hubungannya dengan pengupahan tenaga kerja.²

Upah masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Akhir-akhir ini masih sering terjadi kaum buruh yang tergabung dalam berbagai serikat pekerja melakukan unjuk rasa menuntut kenaikan upah minimum.

² Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, PT Amiko, Bandung, 1983, hlm. 9.

Fenomena ini terjadi karena upah yang selama ini mereka terima tidak sebanding atau mencukupi untuk memenuhi kebutuhan riil. Harga kebutuhan pokok sering mengalami kenaikan yang signifikan sedangkan upah buruh yang diterima tidak ada peningkatan.

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu.

Upah tersebut ditentukan dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Pihak buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak pemberi kerja, dan pihak pemberi kerja mengikatkan diri untuk memperkejakan buruh dengan membayar upah.³

Sejak tahun 1981 pemerintah berupaya memperbaiki sistim pengupahan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Nomor 14 Tahun 1969. Di dalam Peraturan Pemerintah tersebut telah ditetapkan ketentuan mengenai tata cara pengupahan, salah satunya harus berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR).⁴

³Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 45.

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 145.

Namun, seiring berjalannya waktu dengan mempertimbangkan berbagai hal, pada tanggal 23 Oktober 2015 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tersebut dicabut dan digantikan dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Perlindungan Upah dan merupakan peraturan lebih lanjut dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya masalah pengupahan.⁵

Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 43 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatakan bahwa Penetapan Upah minimum setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dan juga dalam ayat (6) dikatakan bahwa Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup layak dilakukan oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan (*work*), perintah (*command*) dan upah (*pay*).⁶

Dalam Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil

⁵<https://www.scribd.com/doc/315331386/Legal-Memorandum-PP-78-Tahun-2015>, Diakses terakhir pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 18.49 WIB.

⁶Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm.10.-

pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁷

Selama lebih dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali diberlakukan, Indonesia telah 3 kali mengganti standar hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi: Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang berlaku pada tahun 1969-1995, Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku tahun 1996-2005, dan terakhir Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku tahun 2006 hingga sekarang ini.⁸

Pemerintah menetapkan upah minimum sejak tahun 2006 berdasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL), seorang pekerja lajang. Komponen penyusunan KHL tersebut, pertama kali diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. PER/17/MEN/VII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang kemudian digantikan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Berdasarkan Pasal 1 Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Dengan dikeluarkannya peraturan-peraturan

⁷ Koesparmono Irsan, dkk, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 191.

⁸ *Jurnal Ketenagakerjaan*, Pusat Litbang Ketenagakerjaan, Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I., 2006 Edisi No. 2 Vol 3 hlm. 88-102, Jakarta

tersebut, maka majikan/pengusaha tidak bisa lagi semena-mena dalam menetapkan upah buruh. Karena berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Pasal 45 ayat (1) dan ayat (3) juga dijelaskan bahwa Upah Minimum Provinsi telah ditetapkan oleh Gubernur didasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi setempat. Selain itu berdasarkan Pasal 14, mewajibkan pengusaha untuk membentuk struktur dan skala upah serta diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh. Yang mana pada peraturan sebelumnya hal tersebut tidak diatur.⁹

Selanjutnya kewenangan dalam menetapkan besarnya upah minimum diserahkan kepada Gubernur. Dalam kaitan ini pada tahun 2015 Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah menerbitkan Keputusan Nomor 234/KEP/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2017.

Seharusnya dari upah minimum yang telah ditetapkan tersebut dengan berbagai pertimbangan, maka diharapkan tidak ada lagi terjadinya demonstrasi. Namun, pada kenyataannya masih banyak terjadinya demo. Contohnya di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada hari Minggu, 1 Mei 2016 ratusan buruh dari berbagai aliansi berjalan kaki saat menggelar aksi demo memperingati Hari Buruh Internasional (*May Day*) di Titik Nol Kilometer Yogyakarta. Massa aksi berjalan kaki dari Tugu Pal Putih Yogyakarta ini guna memperjuangkan kenaikan upah. Dalam aksi tersebut para buruh juga menuntut pemerintah untuk membatalkan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Karena PP tersebut

⁹<https://www.scribd.com/doc/315331386/Legal-Memorandum-PP-78-Tahun-2015>, Diakses terakhir pada tanggal 23 Januari 2017 pukul 18.49 WIB.

dianggap tidak berpihak kepada buruh. Mereka beranggapan bahwa menurut PP tersebut kenaikan upah tidak lagi berdasarkan usulan Dewan Pengupahan yang terdiri dari pemerintah, pengusaha dan perwakilan buruh.¹⁰

Kemudian, pada hari Senin, 31 Oktober 2016, ratusan buruh yang tergabung dalam Aliansi Buruh Yogyakarta (ABY) menggelar aksi *Tapa Pepe* di depan Kraton Yogyakarta. Mereka mengadukan kebijakan upah murah yang selama ini dilakukan oleh Gubernur DIY, Sri Sultan Hamengkubuwono X kepada Raja Yogyakarta yang sekaligus menjabat sebagai Gubernur. Mereka menolak kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebesar 8,25 persen pada 2017 dan mereka juga menganggap bahwa PP No. 78 Tahun 2015 tentang Penetapan Upah Minimum dinilai tidak pas. Sebab, peraturan itu hanya berdasarkan inflansi dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini mengakibatkan:

1. Penetapan upah minimum tidak lagi berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak);
2. Telah mereduksi kewenangan Gubernur serta peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam penetapan upah minimum.¹¹

Dengan demikian, sebenarnya apa yang menjadi pokok permasalahan dalam penetapan upah minimum ini, maka dari situlah penulis tertarik untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul “MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

¹⁰<http://www.solopos.com/2016/05/02/hari-buruh-2016-upah-diy-terendah-dibanding-daerah-lain-715627>, Diakses pada tanggal 17 Februari 2017 pukul 23.18 WIB.

¹¹<http://www.kspi.or.id/upah-buruh-kesenjangan-dan-kemiskinan-di-yogyakarta.html>, Diakses pada tanggal 21 Januari 2017 pukul 22.31 WIB.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme penetapan upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?
2. Kendala apa saja yang dihadapi dalam penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai Dasar Hukum berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Di samping tujuan tersebut terdapat tujuan lainnya, yakni:

1. Untuk mengetahui proses dan mekanisme penetapan upah minimum provinsi di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan; dan
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai Dasar Hukum berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar dalam penulisan ini dapat dimengerti oleh pembaca dan dapat membantu menjawab segala bentuk pertanyaan mengenai proses dan mekanisme penetapan upah minimum. Serta penelitian ini dapat menjadi masukan

bagi pemerintah dalam rangka penentuan upah minimum yang wajar tanpa ada kerugian bagi pihak manapun.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengupahan

Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun yang harus dibayar secara tunai atau dengan barang oleh majikan/pemberi kerja kepada pekerja/buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh.¹² Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemberi kerja/pengusaha adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja (setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat) dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dari hasil bekerja.

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaannya yang merupakan bentuk penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan berupa uang tunai atau *natura*(pemberi kenikmatan), di Indonesia sendiri sistem pengupahan didasarkan pada tingkat fungsi upah yaitu untuk menjamin kehidupan yang layak bagi

¹²Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 45.

pekerja dan keluarganya serta mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang untuk mendorong produktivitas kerja.¹³ Upah merupakan akibat dari perjanjian kerja sehingga muncul timbal balik yang menyangkut hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja, berdasarkan isi Pasal 1601 W KUHPerdara upah ditetapkan dengan mengingat kelaziman menurut keadilan, upah bagi buruh lazimnya berupa uang.¹⁴

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.¹⁵

Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.¹⁶

Definisi upah menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan

¹³ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 159.

¹⁴ Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Kerja*, Rineke Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 15.

¹⁵ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 66.

¹⁶ Joni Bambang S, *Loc.Cit*.

bagi pekerja buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁷

Sedangkan definisi upah menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja 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.

Dari beberapa pengertian upah tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa upah dibayarkan berdasar kesepakatan para pihak, dan agar upah yang diterima oleh pekerja/buruh tidak terlampau rendah, maka pemerintah turut campur tangan dalam menetapkan standar upah minimum.¹⁸

Pemerintah dalam hal menetapkan upah minimum tersebut adalah gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹⁹

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian KHL, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan KHL yang besarnya ditetapkan oleh

¹⁷ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 98.

¹⁸ Lalu Husni, *Op.Cit*, Hlm. 158.

¹⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 119.

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker). Pencapaian KHL perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.²⁰

2. Kebijakan Pengupahan

Pada awal kemerdekaan keadaan hukum kerja tidaklah begitu berarti atau kurang diperhatikan meskipun dalam Undang-Undang Dasar 1945 secara jelas diatur masalah ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 27 ayat (2): tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia.²¹

Hal ini terjadi karena perhatian pemerintah lebih condong untuk mempertahankan kemerdekaan yang ingin direbut kembali oleh Belanda. Dengan demikian, tidak ada sama sekali peraturan perundangan yang dikeluarkan pada awal kemerdekaan.

Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:²²

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.

²⁰ Ibid, hlm. 119-120.

²¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 14.

²² Koespormo Irsan, dkk, *Op.Cit*, hlm. 191.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.”²³ Ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyatakan bahwa “Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.”

Demikian juga dalam Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum dinyatakan, “Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diarahkan kepada pencapaian KHL.”

Untuk itu gubernur memiliki tugas membuat peta jalan (*road map*) pencapaian KHL (Pasal 3 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum). Kebijakan pengupahan ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh.²⁴

3. Upah Minimum

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-226/Men/2000 Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Permenaker Nomor: Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok

²³ Abdul Khakim, *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm. 28.

²⁴ *Ibid.*

termasuk tunjangan tetap. Tujuan penetapan upah minimum oleh pemerintah pada umumnya untuk menjamin agar tenaga kerja menerima upah pada waktu dan tempat tertentu upah yang dianggap layak. Selain itu tujuan-tujuan lain termasuk menghapus eksploitasi, memelihara daya beli, pengentasan kemiskinan, menghapus persaingan yang tidak jujur, menjamin pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama, pencegahan konflik industrial dan mendukung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi.²⁵

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh, mengumpulkan, serta menganalisa setiap data maupun informasi yang sifatnya ilmiah, diperlukan metode agar karya tulis ilmiah mempunyai susunan yang sistematis dan konsisten.

1. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian ini adalah Penelitian Normatif-Empiris dikarenakan permasalahan yang penulis temukan terkait dengan mekanisme penetapan upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Pendekatan Penelitian

a) Pada prinsipnya untuk penelitian hukum normatif, metode yang digunakan ialah salah satunya:

1) Pendekatan Undang-Undang

²⁵Sentanoe Kertonegoro, *Penetapan Upah Minimum (Minimum Wage Fixing) International Labour Organization (ILO)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 2000, hlm. 5.

Pendekatan dengan menggunakan legislasi atau regulasi,²⁶ dalam hal ini penulis menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b) Pada prinsipnya untuk penelitian empiris, beberapa metode yang digunakan ialah:

1) Pendekatan Kebijakan

Pendekatan dengan melihat konsep dan asas yang meliputi garis pelaksanaan suatu pekerjaan. Berarti disini yang dimaksud ialah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah atau suatu konsep yang dibuat untuk suatu persoalan.

2) Pendekatan Sosiologis

Pendekatan yang akan dilakukan dengan melakukan pendekatan secara sosialisasi atau melihat langsung dengan kenyataan yang ada di lapangan.

3. Objek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Mekanisme dan Penetapan Upah Minimum Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Subjek Penelitian

Dalam hal subjek penelitian, berdasarkan permasalahan yang ada, maka yang akan dijadikan penulis sebagai subjek penelitian adalah:

1) Kepala Dinas Sosial bagian Pengupahan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

- 2) Ketua Dewan Pengupahan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 3) Ketua Serikat Pekerja Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 4) Wakil Ketua dari Unsur Pengusaha Yogyakarta

5. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dan/atau lokasi penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Pengumpulan data untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan cara mengkaji berbagai jenis peraturan perundang-undangan dan *literature* yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Wawancara atau interview yaitu proses penelitian dengan cara Tanya Jawab terhadap subjek yang akan diteliti.

b. Data Sekunder

Studi Kepustakaan yaitu dengan cara mengkaji berbagai jenis peraturan perundang-undangan dan *literature* yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti.

7. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh sasaran penelitian yang bersangkutan secara tertulis atau lisan, dan perilaku nyata. Bahan penelitian yang sudah terkumpul akan dianalisis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang akan dikomparasikan dengan kenyataan yang ada pada prakteknya.

G. Sistematika Penulisan

Di dalam penyusunan tugas akhir nanti, penulis akan menyampaikan sistematika penulisan tugas akhir yang akan diuraikan secara rinci sesuai pokok bahasan dan masalah yang akan dikaji sebagai berikut:

Bab 1 (Pendahuluan) merupakan kerangka pikir yang menjawab mengapa penelitian ini disusun hingga mencapai kesimpulan. Dalam bab ini, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II, membahas teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Dalam bab ini akan dijelaskan secara teoritis mengenai ketenagakerjaan dan pengupahan terkait dengan upah minimum, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, perjanjian kerja, pihak-pihak yang terikat dalam ketenagakerjaan.

Bab III (Hasil Penelitian dan Pembahasan) berisi data berupa hasil penelitian mengenai mekanisme penetapan upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Bab IV (Penutup dan Kesimpulan) penutup disini berisi tentang kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan itu merupakan semua yang dibahas dalam tugas akhir disimpulkan dalam penutup dan saran bagaimana cara untuk menanggulangi kasus demikian

