

MENDAPAT BAYARAN DIBAWAH KETENTUAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR)

Harin Nadindra Kirti, Joko Priyono
Program Studi Magister Kenotariatan,
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

Abstract

Remuneration is the most vulnerable and the most important in the relationship between labor and employers also have differences and even frequent conflicts, especially if it is associated with the perception or interpretation that is not the same on the interests of each party that basically does have differences, so that study of the legal protection of the labor mendapatk paid below the regional minimum wage needs to be analyzed properly in order to achieve the welfare of workers. Issues examined in this research is how the legal protection for workers who are not in wages in accordance with the provisions of the minimum wage cities / districts in the city, as well as how the dispute resolution to resume the work force of less than 10 people, who do not earn the minimum wage. The method used in this research is the empirical juridical approach. The results of this study finally provides an answer that the legal protection for workers who are not in wages in accordance with the provisions of the minimum wage city / county in the city of Semarang is to make a complaint to the All Indonesian Workers Union (SPSI) Semarang to be pursued advocacy and admonition to the employer the conflict in order to realize the protection and welfare of workers, related to the settlement of disputes to the CV workforce of less than 10 people who do not get the minimum wage is that it can be done by utilizing a system of Pancasila Industrial Relations with the aim to advise the order to resolve the issue amicably and consensus by Entrepreneur with workers so that outcomes could satisfy both sides.

Keywords : Legal Protection, Labor, Minimum Wage (UMR)

Abstrak

Pengupahan merupakan bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha yang sering kali menimbulkan konflik. Hal ini membuat kajian tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dibayar dibawah ketentuan upah minimum regional perlu dianalisis dengan baik, demi terwujudnya kesejahteraan bagi tenaga kerja. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak di upah sesuai dengan ketentuan upah minimum kota/kabupaten di Kota Semarang, serta bagaimana penyelesaian sengketa terhadap CV yang tenaga kerjanya kurang dari 10 orang, yang tidak mendapatkan upah sesuai UMR. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan yuridis empiris.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dibayar di bawah ketentuan upah minimum kota/kabupaten di Kota Semarang adalah dengan melakukan pengaduan kepada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Semarang untuk diupayakan advokasi hingga peneguran kepada pihak pengusaha yang terlibat konflik, terkait penyelesaian sengketa terhadap CV yang tenaga kerjanya kurang dari 10 orang yang tidak mendapatkan upah sesuai UMR adalah dengan memanfaatkan Sistem Hubungan Industrial Pancasila dengan tujuan untuk menyarankan kepada para pihak, baik pengusaha maupun

tenaga kerja, agar menyelesaikan persoalan secara musyawarah dan mufakat sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan kedua belah pihak.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Upah Minimum Regional (UMR)

A. Pendahuluan

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk mencukupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Persetujuan kenaikan di daerah Kota Semarang berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/66 Tahun 2015 Tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016 dengan nominal Rp. 1.909.000,- sebagai angka yang disepakati antara serikat pekerja, para pelaku usaha dan pemerintah telah memberikan pengaruh yang begitu luas bagi para pekerja di lain daerah.

Pada kenyataannya masih banyak buruh yang memperoleh upah dibawah ketentuan upah minimum regional dimana fenomena tersebut banyak terdapat didaerah. Masalah tersebut juga dialami oleh para buruh di Kota Semarang, dimana masih banyak pengusaha yang tidak mampu membayar para buruhnya sesuai dengan ketentuan upah minimum kota yang telah ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah. Hasil wawancara antara penulis dengan pegawai dinas sosial dan tenaga kerja Kota Semarang, menyebutkan masih terdapat 60% perusahaan di Kota Semarang yang belum mampu membayar para buruhnya sesuai dengan ketentuan upah minimum kota (UMK). Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan yang terdapat didalam pasal 90 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (4).

Fakta tersebut sebenarnya sudah sering terjadi di kota atau kabupaten lain, sebagai perbandingan, terdapat salah satu pemilik perusahaan UMKM di Surabaya yang memiliki 53 karyawan/tenaga kerja divonis bebas dan didenda Rp. 100.000.000,- oleh Pengadilan Negeri Surabaya karena mengupah buruhnya dibawah upah minimum regional (UMR), Terdakwa terbukti melanggar Pasal 90 ayat 1 *jo* Pasal 185 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, problematika muncul dan menjadi daya tarik penulis disini, yang mana jika suatu perusahaan dalam bentuk *Commanditaire Vennootschap* (CV) dalam hal ini memiliki karyawan dibawah dari sepuluh (10) orang (tenaga kerja) juga diwajibkan

mengikuti ketentuan mengenai UMP dan UMK daerah/kota masing-masing, sebagaimana Persekutuan Komanditer sebagai salah satu bentuk badan usaha yang dijalankan oleh pengusaha juga harus memenuhi ketentuan upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah. Sebab jika dilihat dari kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan yang merupakan kebutuhan primer dari waktu ke waktu menanjak akibat perekonomian yang terus berkembang, sudah sepatutnya jika hak karyawan/tenaga kerja harus dilindungi, karena berkaitan dengan hak asasi manusia yang ada di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan dan hukum agraria. Sementara itu pendekatan penelitian hukum empiris adalah penelitian yang mengacu kepada norma-norma dan asas-asas hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Ronald Dworkin menyebut metode penelitian tersebut juga sebagai penelitian doctrinal (*doctrinal research*), yaitu suatu penelitian yang menganalisis baik hukum sebagai *law as it written in the book*, maupun hukum sebagai *law as it is decided by the judge through judicial process*¹.

Tiga alasan penggunaan penelitian hukum empiris yang bersifat kualitatif. Pertama, analisis kualitatif didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang di dasarkan pada yang dikumpulkan. Kedua, data yang akan dianalisis beraneka ragam, memiliki sifat dasar yang berbeda antara yang satu dengan lainnya, serta tidak mudah untuk dikuantifisir. Ketiga, sifat dasar data yang akan dianalisis dalam penelitian adalah bersifat menyeluruh dan merupakan suatu kesatuan yang integral, dimana hal itu menunjukkan adanya keanekaragaman data serta memerlukan informasi yang mendalam (*indepth information*)².

Ketiga kriteria penelitian kualitatif tersebut terdapat dalam penelitian tesis ini, sehingga sangat beralasan menggunakan metode kualitatif dalam analisis data. Penelitian ini bersifat menyeluruh karena berupaya mendalami keseluruhannya. Penelitian ini juga berupaya mencari hubungan yang harmonis dari konsep-konsep yang ditemukan dalam bahan-bahan hukum primer dan skunder dengan menggunakan teori atau doktrin-doktrin hukum³, terkait perlindungan

¹ William J. Filstead, 'Qualitative Methods : A Needed Perspective in Evaluation Research', in *Qualitative and Quantitative Methods in Evaluation Research* (London: Sage Publication, 1979), p. 38.

² Anselmus Strauss and Juliat Corbin, *Basic of Qualitative Research, Grounded Theory Procedure and Technique* (Newbury, Park London, New Delhi: Sage Publication, 1979).

³ Chai Podhisita, 'Theoretical Terminological and Philosophical Issues in Qualitative Research', in *Qualitative Research Methods*, p. 7.

hukum terhadap tenaga kerja yang mendapat bayaran dibawah ketentuan upah minimum regional (UMR).

Kerangka Teori

Secara umum pengertian teori adalah suatu sistem yang tersusun oleh berbagai abstraksi yang berinterkoneksi satu sama lain atau berbagai ide yang memandatkan dan mengorganisasi pengetahuan tentang dunia. Ia adalah sarana yang ringkas untuk berfikir tentang dunia dan bagaimana bekerja⁴. kerangka teori adalah penentuan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat guna pembentukan hipotesa-hipotesanya⁵ teori oleh kebanyakan ahli dianggap sebagai sarana yang memberikan rangkuman bagaimana memahami suatu masalah dalam setiap bidang ilmu pengetahuan⁶. Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk memberikan arahan atau petunjuk dan meramalkan serta menjelaskan gejala yang diamati. Untuk mendukung pemahaman dalam menjelaskan permasalahan pada penelitian ini, maka teori yang digunakan oleh penulis yaitu: pertama, teori keadilan; kedua, teori perlindungan hukum.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Di Upah Sesuai Dengan Ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten Di Kota Semarang

Perlindungan hukum atas Upah yang diterima pekerja pada CV. Allwise Authentic, yang dalam hal ini CV. Allwise Authentcic menjadi deskripsi kasus penelitian, telah sesuai dan mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ketentuan Pidana yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Upah yang diterima pekerja di CV. Allwise Authentic merupakan upah pokok yang jumlahnya dibawah Upah Minimum Kota Semarang dan upah tersebut tidak ada dibuat secara tertulis melalui perjanjian kerja, penetapannya sepihak oleh Perusahaan, dan pekerja harus menerimanya tanpa boleh melakukan protes terhadap upah tersebut, tunjangan pokok seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, asuransi, tunjangan anak dan tunjangan pokok lainnya tidak pernah di dapat dari perusahaan. Apalagi Tunjangan Hari Raya dan fasilitas lainnya sangat minim, tunjangan hari raya hanya diberikan sirup dan biskuit yang jumlahnya tidak memadai, bukan berbentuk uang. Pada pekerja yang bekerja di perusahaan menengah dan kecil yang berbentuk CV pada umumnya dan CV. Allwise Authentic pada khususnya, tidak ada perlindungan upah yang diberikan oleh Perusahaan maupun oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Jadi berapapun upah yang di terima, pekerja harus menerimanya⁷.

⁴ H.R. Otje Salman Soemandiningrat and Anton F. Sutanto, *Teori Hukum* (Bandung: Refika Aditama, 2005).

⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986).

⁶ Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004).

⁷ M. Adhe, Wawancara, Owner CV. Allwise Authentic Kota Semarang, Wawancara pada tanggal 10 Januari 2017

Bertolak belakang dengan penjelasan diatas, sebenarnya dasar Pengaturan Pelanggaran Upah telah diatur di dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ada pada Pasal 185, Pasal 186 dan Pasal 187, disamping itu diatur juga di dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1081 tentang Perlindungan upah. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengupahan diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum secara preventif (pencegahan) bagi tenaga kerja yang ada di Indonesia, hal ini sejalan dengan perlindungan hukum preventif menurut Philipus yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya. Bahwa perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Perlindungan hukum ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan sesuatu. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi.

Hal ini sejalan dengan Masrukhan yang menyatakan bahwa⁸ seharusnya para pekerja yang ada di Indonesia tidak perlu mengkhawatirkan akan kelalaian pihak pemberi kerja/pengusaha baik dengan sengaja maupun dengan tidak sengaja yang tidak di berikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum di Kota Semarang. Karena Undang-Undang telah melindungi apa yang menjadi hak mereka sebagai langkah Preventif yang di upayakan oleh Pemerintah. Selain hal tersebut, struktur-struktur yang disediakan oleh pemerintah diharapkan dapat mengimplementasikan perannya dengan baik dalam mengupayakan hak-hak para pekerja yang ada di Indonesia.

Berikut ini struktur perlindungan upah yang ada di Indoensia, yang diharapkan bisa menjadi upaya perlindungan hukum secara preventif bagi tenaga kerja Indonesia:

a) Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

Dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyebutkan pengertian upah adalah sebagai berikut: “Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar sesuatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarga”.

⁸ Masrukhan, Wawancara, Seksi Penyelesaian Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, Wawancara pada tanggal 20 Januari 2017

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian 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 dibayar 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 pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan atas kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampaui rendah, maka pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan yang dikenal dengan upah minimum.

Hak Dan Kewajiban Serikat Pekerja juga terdapat dalam Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang diatur didalam Bab VI Pasal 25, 26 dan 27. Pasal 25, menyebutkan bahwa :

- (1) Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
 - a) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - b) mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - c) mewakili pekerja/ buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 25 Undang-Undang tersebut dengan jelas dikatakan Serikat Pekerja mempunyai hak-hak untuk ikut serta atau turut dilibatkan dalam memikirkan nasib dan kesejahteraan karyawan. Seharusnya Serikat Pekerja yang ada di Kota Semarang mempunyai kedudukan yang dijamin oleh Undang-Undang untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Pengusaha, sehingga jika serikat pekerja dilibatkan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka hak-hak pekerja khususnya upah akan terakomodir di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut.

Di perusahaan-perusahaan pada umumnya dan CV. Allwise Authentic pada khususnya tersebut tidak dibuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada hanya Peraturan Perusahaan yang dibuat secara sepihak oleh CV. Allwise Authentic. Seyogyanya Serikat pekerja dapat

mewakili buruh untuk menyelesaikan perselisihan industrial yang terjadi pada CV. Allwise Authentic tersebut, tetapi kenyataannya tidak demikian.

Pasal 26, menyebutkan bahwa: “Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat berafiliasi dan/atau bekerja sama dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya dengan ketentuan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 27, menyebutkan bahwa: “Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c) mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pada pasal 27 Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dengan jelas dikatakan bahwa Serikat Pekerja yang sudah memenuhi persyaratan dapat memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, tetapi yang terjadi tidak ada sedikitpun usaha-usaha dari perusahaan untuk membuat Serikat Pekerja menjadi berfungsi sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Akibatnya banyak hak-hak karyawan yang tidak terlindungi karena tidak ada dari Serikat Pekerja yang memperjuangkannya ke perusahaan-perusahaan di Kota Semarang dan khususnya di CV. Allwise Authentic.

b) Dinas Tenaga Kerja (Disnaker)

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah beserta pihak terkait dalam penyusunan, kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari:
 - (a) Lembaga kerja sama tripartit nasional, propinsi dan kabupaten/kota; dan
 - (b) Lembaga kerja sama tripartit sektoral nasional, propinsi dan kabupaten/kota.
- (3) Keanggotaan lembaga kerja sama tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit menetapkan bahwa Lembaga Kerja Sama Tripartit

yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.

Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari:

1. Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional.
2. Lembaga Kerja Sama Tripartit Propinsi;
3. Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/ Kota
4. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral.

Lembaga Kerja Sama Tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan. Bahwa berdasarkan hal ini maka jika ada pihak-pihak yang menganggap bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merugikan atau tidak berpihak kepada pekerja/buruh, maka dapat menyampaikan permasalahannya kepada Lembaga Kerja Sama Tripartit/Sektoral dengan menunjuk pasal yang menjadi permasalahan berikut alasannya.

Lembaga Kerja Sama Tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, maka cara-cara berdemo seharusnya sudah ditinggalkan tidak perlu lagi digunakan.

Bahwa jika ada pihak atau pihak-pihak yang menganggap sistem kerja kontrak sangat merugikan pihak pekerja/buruh seharusnya disampaikan dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit. Negara Indonesia adalah negara hukum. Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Bahwa serikat pekerja/serikat buruh bukan penafsir Undang-Undang, tetapi pelaksana peraturan perundang-undangan. Jika serikat pekerja/serikat buruh menganggap ada pasal atau pasal-pasal dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merugikan pekerja/buruh seharusnya dikomunikasikan, dikonsultasikan dan dimusyawarahkan dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit. Hasil musyawarah kemudian disampaikan kepada pemerintah.

Serikat Pekerja juga berhak untuk ikut dalam PKB, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Disahkan dan diundangkan pada tanggal 4 Agustus 2000. Sejak disahkan dan diundangkan Undang-Undang No 21 Tahun 2000 banyak dibentuk serikat pekerja/serikat buruh. Bahwa antara Undang-Undang No 21 Tahun 2000 dan UU No 13 Tahun 2003 yang lahir terlebih dahulu adalah UU No 21 Tahun 2000. Dalam menyusun Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentunya Serikat Pekerja/ Serikat Buruh turut berpartisipasi.

Sekarang sistem kerja kontrak dan outsourcing banyak dibicarakan karena dianggap merugikan pekerja/buruh. Serikat Pekerja/Serikat Buruh turut berpartisipasi dalam menyusun Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tapi serikat Pekerja/ Serikat buruh juga yang menolak.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang seharusnya berusaha proaktif dalam melihat persoalan ketenagakerjaan yang terjadi di lapangan pada umumnya dan di CV. Allwise Authentic pada khususnya, sehingga persoalan-persoalan yang terjadi bisa langsung diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, agar sistem pengupahan yang ada di lapangan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, serta harapannya tidak ada lagi permasalahan-permasalahan mengenai tidak dibayarnya/ tidak dipenuhinya apa yang menjadi hak pekerja yang dalam hal ini adalah upah pekerja, serta implementasi dari pengupahan terhadap pekerja sesuai dengan apa yang ditentukan oleh ketentuan upah minimum setiap Kota/Kabupaten masing-masing daerah. Selain itu Jika diperlukan, harus dibuatkan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Ketenagakerjaan mengenai upah yang harus dibayarkan oleh setiap perusahaan kepada karyawannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, problem tenaga kerja pada CV. Allwise Authentic yang tidak mendapatkan bayaran atau tidak diupah sesuai dengan ketentuan upah minimum di Kota Semarang menjadi perhatian Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) di Kota Semarang, sebagaimana Bambang S. Riadi mengatakan bahwa⁹: dengan makin beredarnya isu-isu hukum mengenai perusahaan-perusahaan yang belum memberikan hak-hak normatifnya kepada pekerja, terutama membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum, ini dikarenakan banyak oknum pengusaha yang ingin mendapatkan keuntungan besar serta keinginan membayar upah yang rendah kepada karyawan. Hal inilah yang menjadi pola integritas antara pekerja dan pengusaha berangsur-angsur menjadi tidak baik.

Bambang S. Riadi lebih lanjut mengatakan bahwa¹⁰ SPSI selalu berupaya untuk memperjuangkan hak-hak bekerja, namun pengusaha lebih menyerahkan diri kepada pemerintah, jadi terkesan ada permainan antara pengusaha dengan pemerintah. Dan bukan menjadi rahasia umum lagi, banyak pengusaha yang dilindungi oleh aparat seperti Polisi dan Dandim.

Sehubungan dengan implementasi pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak dibayar upahnya dengan ketentuan upah minimum, Bambang S. Riadi menjelaskan

⁹ Bambang S. Riadi, Wawancara, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Kota Semarang, wawancara pada tanggal 13 Maret 2017

¹⁰Bambang S. Riadi, Wawancara, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Semarang, wawancara pada tanggal 13 Maret 2017.

apabila ada pengaduan dari pihak pekerja, pihak SPSI akan melakukan Advokasi, misalnya dalam hal upah. Selain hal tersebut juga, pihak SPSI akan menegur pihak perusahaan yang tidak memberikan hak-hak normatif pekerja sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Semarang¹¹.

Selain kebijakan pemberian perlindungan hukum yang diupayakan oleh SPSI Kota Semarang diatas, Dinas Tenaga kerja kota Semarang dalam eksistensinya juga kerap memberikan upaya-upaya perlindungan yang diharapkan dapat menjadi payung hukum para pekerja dalam menjalankan aktifitasnya sebagai tenaga kerja.

Secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha di CV. Allwise Authentic adalah sederajat dan mendapat perlakuan yang sama dihadapan hukum. Namun secara sosial ekonomi kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang, namun juga presentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan jumlah masyarakat yang memerlukan pekerjaan tidak seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja menjadi lemah. Untuk itu perlu campur tangan pemerintah agar pekerja yang berada dalam posisi lemah tidak mendapat perlakuan sewenang-wenang dari pengusaha.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk menjamin semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait. Untuk itu, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Bidang Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja yang kompeten tergabung dalam unit tersendiri pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kota Semarang. Dengan demikian Pegawai Pengawas dapat melakukan tugasnya dan mengambil keputusan secara adil, tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakan hukum ditempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu: preventif dan refresif sebagaimana yang telah dijabarkan pada pembahsan sebelumnya. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat (pengusaha, pekerja, serikat pekerja) terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan. Tindakan preventif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum.

Namun bila tindakan preventif tidak efektif lagi, maka ditempuh tindakan refresif dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan. Adanya permasalahan dalam praktik tidak dibayarnya upah kepada tenaga kerja sesuai dengan ketentuan

¹¹ Bambang S. Riadi, Wawancara, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Semarang, wawancara pada tanggal 13 Maret 2017.

Upah Minimum Kota Semarang tentunya tidak lepas dari peran Pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagai instansi pemerintah berhak melaksanakan peran sesuai dengan fungsi dan tugasnya yang ditempatkan dalam menangani masalah pengupahan di Kota Semarang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Masrukhan¹² yang mengatakan bahwa bentuk perlindungan yang diberikan Dinas Tenaga Kerja kepada pekerja di Kota Semarang yang tidak mendapatkan haknya secara penuh atau tidak dibayar sesuai dengan ketentuan upah minimum Kota Semarang adalah: Pertama, Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan pekerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif dan Kedua, melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.

Menurut Masrukhan, kurangnya kuantitas dan kualitas pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menjadi suatu kendala dalam mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Semarang. Masrukhan mengatakan bahwa: “Saat ini Dinas Tenaga Kerja sedang kekurangan jumlah pengawas. Karena idealnya dalam 1 (satu) bulan harus ada 8 (delapan) sampai 10 (sepuluh) perusahaan yang harus dibina. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam mengatasi kekurangan tenaga pengawas adalah dengan melakukan pembinaan dan memberikan pelatihan terhadap pegawai yang ada untuk dijadikan tenaga pengawas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja Pemuda dan Olahraga Kota Semarang telah berupaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja di Kota Semarang yang belum mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota Semarang. Akan tetapi, perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang belum dirasakan oleh para pekerja pada umumnya, karena masih ada hak-hak para pekerja tersebut yang belum diberikan oleh para pengusaha baik dalam bentuk PT (Badan Hukum) ataupun dalam bentuk CV (Badan Usaha Non Badan Hukum). Seharusnya Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagai wakil Pemerintah memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja di Kota Semarang dengan lebih intensif lagi, serta kerap melakukan sosialisasi kepada seluruh pengusaha bahkan lapisan masyarakat baik melalui media cetak dan media online mengenai arti pentingnya hak tenaga kerja bagi kesejahteraan hidup serta keluarganya.

¹² Masrukhan, Wawancara, Seksi Penyelesaian Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, wawancara pada tanggal 20 Januari 2017

Dalam berfungsinya hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, tetap berpotensi masalah. Setiap aparat penegak hukum diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, yang meliputi kegiatan penerimaan laporan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pebuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi. Tidak efektifnya perlindungan hukum terhadap pekerja di Kota Semarang, ini karena dipengaruhi oleh faktor penegak hukumnya yakni Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

2. Penyelesaian Sengketa Terhadap CV Yang Tenaga Kerjanya Kurang Dari 10 Orang Serta Tidak Mendapatkan Upah Sesuai UMR

Upaya-upaya penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan/ perburuhan, telah diatur oleh pemerintah dengan melalui ketentuan Undang-Undang serta peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja. Dengan berlakunya Sistem Hubungan Industrial Pancasila agar menyarankan kepada para pihak terlebih dahulu menyelesaikan persoalan secara musyawarah dan mufakat yang dilakukan oleh Pengusaha dengan pekerja ataupun serikat pekerja di perusahaan, duduk bersama mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul, sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan kedua belah pihak. Ketentuan penyelesaian buruh yang lama, masih berada pada lembaga

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) sudah tidak cocok lagi, sehingga diganti dengan ketentuan PPHI. Dalam banyak kasus perselisihan buruh dan majikan, penyelesaian melalui P4 selama ini sangat lambat memberikan keputusan dan cenderung lebih berpihak kepada pengusaha. Pengusaha sebagai pihak yang mempunyai modal, teknologi dan usaha yang bertujuan untuk mencapai keuntungan tertentu. Sedangkan pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang bekerja untuk menjalankan usaha dari pengusaha dengan menerima upah atau imbalan. Sistem peradilan satu atap termasuk peradilan perburuhan (Pengadilan Hubungan Industrial), dimana peradilan satu atap adalah merupakan suatu sistem yang diatur oleh Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang pengawasannya serta pengaturannya dilakukan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia dibantu oleh Mahkamah Konstitusi.

Undang-Undang ini adalah suatu ketentuan yang merupakan suatu sistem peradilan terhadap semua lingkungan peradilan di Indonesia termasuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang pengaturannya terdapat di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Dalam kaitannya dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah tentang Pengadilan Hubungan Industrial dengan dilandaskan oleh Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perburuhan di dalam menyelesaikan perselisihan antara buruh dengan majikan, dengan melalui sistem peradilan yang baru

diresmikan pemberlakuannya pada tanggal 14 Januari Tahun 2006. Dengan diundangkan dan diresmikannya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka penyebutan perselisihan perburuhan/tenaga kerja tersebut menjadi perselisihan hubungan Industrial untuk menyelaraskan dan keseragaman dengan istilah dari Peradilan Hubungan Industrial yang merupakan sebagai peradilan khusus yang menangani masalah perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja di dalam satu perusahaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menganut sistem yang telah ditentukan oleh Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan

Kehakiman yang merupakan sebagai peradilan satu atap maka mengenai hal-hal yang berkaitan di bawah ini adalah: dalam hal mengenai pengertian ekonomis yaitu penyelesaian perkara perselisihan dengan cepat, adil dan biaya murah, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tidak memperincikan dengan dengan secara tegas, akan tetapi menjelaskan dan mengatur mengenai badan hukum yaitu Perusahaan/majikan dengan perorangan/serikat yaitu kaum buruh yang terlibat di bidang usaha/perekonomian yang timbul perselisihan dan sebelumnya sudah diupayakan penyelesaian diluar Pengadilan Hubungan Industrial, seperti Bipartit, Konsiliasi, Mediasi, Negosiasi dan Arbitrase.

Pekerja yang di berikan upah dibawah dari ketentuan upah minimum dapat mengadukan permasalahan yang dialami pekerja ini dapat dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat untuk mendapatkan perlindungan dan masukan-masukan serta upaya penyelesaian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi persoalan yang dihadapi para pekerja, tetapi jika dinas tenaga kerja juga tidak mampu menyelesaikan persoalan tersebut maka sebaiknya ditempuh jalur hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Untuk melakukan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang di atur dalam ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004, sebagaimana menurut ketentuan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perundingan bipatrit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bipatrit merupakan langkah pertama untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Jadi dari beberapa ketentuan diatas dapat dipahami bahwa apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya secara bipatrit. Tetapi apabila secara bipatrit gagal maka sesuai Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa dalam hal perundingan bipatrit gagal sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 3 ayat (3), salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipatrit telah dilakukan.”

Lebih lanjut Budi Wirjono mengatakan bahwa¹³ penyelesaian perselisihan secara bipatrit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipatrit dianggap gagal. Tetapi apabila perundingan bipatrit tersebut dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mengikat serta menjadi hukum serta wajib yang dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian dalam PHI pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Disamping itu terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi yang terdapat ketentuan pidananya maka pekerja dapat melaporkan tindakan tersebut kepada pihak Kepolisian Kota Semarang untuk mendapat perlindungan hukum atas pelanggaran upah dan tindak lanjut atas laporan tersebut.

Tindakan itu antara lain: Membayar upah di bawah ketentuan upah minimum, tidak membayar upah terhadap pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan waktu istirahatnya, tidak membayar upah kerja lembur, tidak membayar upah kerja lembur pada hari libur resmi¹⁴.

Dasar hukum tindakan terhadap pelanggaran tersebut yaitu Pasal 185, 186 dan 187 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya Hukum yang bisa dilakukan oleh Pekerja yaitu menjadikan SPSI sebagai kuasa dalam menyelesaikan persoalan yang terjadi. Setelah itu diselesaikan oleh Mediator di Dinas Tenaga Kerja, jika tidak selesai lagi maka dapat melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Selain penyelesaian sengketa melalui Bipatrit diatas, Budi Wirjono menambahkan bahwa¹⁵ terdapat alternatif lain dalam perkara penyelesaian sengketa antara pengusaha dan tenaga kerja, yang dalam hal ini pekerja tidak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan UMR. Upaya tersebut adalah mediasi, sebagaimana mediasi menurut Budi Wirjono ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat

¹³Masrukhan, Wawancara, Seksi Penyelesaian Perselisihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, wawancara pada tanggal 20 Januari 2017

¹⁴ Budi Wirjono, Wawancara, Seksi Pengawasan Norma Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, wawancara pada tanggal 25 Januari 2017

¹⁵ Budi Wirjono, Wawancara, Seksi Pengawasan Norma Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, wawancara pada tanggal 25 Januari 2017

pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral. Pada dasarnya, penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat unggulan yang meliputi:

(1) Voluntary

Keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu putusan yang merupakan kehendak dari para pihak. Karena dikehendaki para pihak, putusan yang dihasilkan bersidat win-win solution.

(2) Informal dan Fleksibel

Bila diperintahkan, para pihak sendiri dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, prosedur maupun mekanisme sangat berbeda jauh antara litigasi dengan mediasi.

(3) Interested based

Di dalam mediasi tidak dicari siapa yang salah atau siapa yang benar, tetapi yang lebih diutamakan adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak.

(4) Future Looking

Karena hakikat mediasi lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak, sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu.

(5) Parties oriented

Orientasi mediasi yang bersifat prosedur yang informal, para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa tergantung pada peran pengacara.

(6) Parties control

Mediator tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan karena penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan keputusan dari pihak-pihak itu sendiri.

Sejalan dengan hal diatas Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama

yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Semarang.

Tetapi apabila tidak terjadi kesepakatan antara pihak bersengketa maka dapat dilakukan mediasi. Mediasi dapat dikatakan sebagai salah satu upaya dari pihak yang dapat dilakukan oleh para pihak, sebelum sampai ke pengadilan. Penyelesaian masalah di tahap mediasi sangat cepat tidak lebih dari 30 hari kerja, dan mediator wajib untuk memulai sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari sejak dilimpahkan.

D. Simpulan

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak di upah sesuai dengan ketentuan upah minimum kota/kabupaten di Kota Semarang adalah dengan melakukan pengaduan kepada Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Semarang untuk diupayakan advokasi hingga peneguran kepada pihak pengusaha yang terlibat konflik agar terwujudnya perlindungan serta kesejahteraan tenaga kerja, selain itu dapat juga dilakukan perundingan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang diharapkan akan dipatuhi oleh semua pihak, baik itu pihak pengusaha dengan bentuk usaha CV (Persekutuan Komanditer) maupun pihak pekerja. Karena didalam PKB tersebut dapat dituangkan kesepakatan-kesepakatan yang mengacu kepada Undang-undang yang berlaku seperti Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundangan lainnya tentang sistem pengupahan bagi pekerja, sehingga pekerja akan mendapatkan hak-haknya yang layak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan serta hak perlindungan hukumnya.

Penyelesaian sengketa terhadap CV yang tenaga kerjanya kurang dari 10 orang, yang tidak mendapatkan upah sesuai UMR adalah dengan memanfaatkan Sistem Hubungan Industrial Pancasila dengan tujuan untuk menyarankan kepada para pihak terlebih dahulu menyelesaikan persoalan secara musyawarah dan mufakat yang dilakukan oleh Pengusaha dengan pekerja ataupun serikat pekerja di perusahaan, duduk bersama mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul, sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan kedua belah pihak. Jika tidak menemukan titik temu (win win solution), maka sengketa dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan/permasalahan antara pekerja dan pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Filstead, William J. (1979). 'Qualitative Methods : A Needed Perspective in Evaluation Research', in *Qualitative and Quantitative Methods in Evaluation Research* London:

Sage Publication,

Mas, Marwan. (2004). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Podhisita, Chai, 'Theoretical Terminological and Philosophical Issues in Qualitative Research', in *Qualitative Research Methods*.

Soekanto, Soerjono. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Soemandiningrat, H.R. Otje Salman, and Anton F. Sutanto.(2005). *Teori Hukum*. Bandung: Refika Aditama.

Strauss, Anselmus, and Juliat Corbin. (1979). *Basic of Qualitative Research, Grounded Theory Procedure and Technique*. Newbury, Park London, New Delhi: Sage Publication.