

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlindungan hak dan kewajiban bernegara menjadi satu syarat penting demi terciptanya tatanan sosial yang baik. Negara Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang berjumlah sangat besar. Pertumbuhan penduduk yang sangat pesat harus diimbangi sistem perekonomian dan perindustrian yang baik. Banyak industri yang berdiri di Indonesia dengan berbagai bidang produksi barang tidak bergerak, barang bergerak, jasa, perikanan, pertanian, teknologi. Seluruh warga negara dan atau tanpa terkecuali bebas berkembang dan mengembangkan usahanya dan keahliannya.¹ Berdirinya suatu perusahaan bertujuan untuk memberikan keuntungan bagi pengusaha dan pekerja. Seiring berkembangnya zaman maka timbul masalah akibat kesewenang-wenangan pengusaha yang berperan sebagai pemberi kerja untuk meraih keuntungan yang maksimal dengan memberikan upah atau gaji yang sangat rendah dan dirasa berbanding jauh dengan kebutuhan pokok yang di lihat dari satuan harga. Negara dengan ketentuan dasar melindungi warga negara dari kesewenang-wenangan pengusaha.² Dengan dasar tersebut Negara mengatur lebih spesifik dengan produk hukum yakni Undang-Undang. Kepala daerah dalam hal sebagai penguasa daerah berhak mengaturnya lebih lanjut melalui produk hukum Peraturan Daerah.

¹ Pasal 28c, Ayat 1, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Pasal 28d, Ayat 4, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Sehubungan hal diatas, bahwa warga negara dalam ruang lingkup daerah berhak mendapat persamaan aturan, ketentuan hukum yang berlaku baik ketentuan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah daerah dan tidak ada alasan bagi pengusaha untuk tidak menjunjung tinggi hal tersebut.³

Sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.⁴ Dilakukannya asas tersebut karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu diantaranya pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Pelaksanaan pembangunan tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang mempunyai peran penting bagi keberhasilan suatu pembangunan.⁵

Adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja menurut pasal 1 ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁶ Hubungan kerja disini hubungan antara pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja

³ Pasal 27, Ayat 1, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁴ Pasal 3 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3329 Tahun 2003

⁵ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 66

⁶ Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

terjadi antara pengusaha dengan pekerja karena ada perjanjian kerja antara kedua belah pihak.⁷

Dalam Suatu hubungan kerja upah memegang peranan penting dan memberikan ciri khas, Menurut pasal 1 ayat (30) Undang-undang republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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.⁸ Berdasarkan ketentuan ketentuan Pasal 88 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menjelaskan bahwa” setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh⁹

Penetapan upah tentunya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Walaupun pemerintahan telah menetapkan upah minimum, pada realitasnya banyak perusahaan yang tidak mampu memenuhi besarnya upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh tidak sejalan, permasalahan pengupahan pekerja/buruh yang ada selama ini, cenderung memperdebatkan soal berapa banyak pengusaha yang telah memenuhi ketentuan upah minimum. Masalah

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 53

⁸ Pasal 1 Ayat 30 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Pasal 88 Ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pengupahan yang bersifat kompleks dan sangat menentukan masa depan pekerja/buruh.¹⁰

Beberapa ketentuan dalam ketenagakerjaan pada prinsipnya telah terdapat beberapa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh dalam ketentuan Pasal 88 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdiri atas : a) Upah minimum, b) Upah kerja lembur, c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, f) Bentuk dan cara pembayaran upah, h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, i) Struktur dan skala pengupahan yang proposional, j) Upah untuk pembayaran pesangon, k) Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.¹¹

Peraturan pelaksana terkait pengupahan juga diatur dalam Pasal 1 Ayat 1 Permaketrans Nomor 7 Tahun 2013 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan yang terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.¹²

Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses panjang. Dimulai dengan Dewan Pengupahan Daerah (DPP) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat membentuk tim survey dan turun kelapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh

¹⁰ Munir, *Gerakan Perlawanan Buruh Gagasan Dan Pengalaman Pemberdayaan Buruh Pra Reformasi*, Batu, Omah Munir, 2014, hlm 52-53

¹¹ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2015, hlm 108-109

¹² Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum

pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei sejumlah kota dalam provinsi tersebut dianggap representatif, sesudah itu DPP dan Bupati mengusulkan upah minimum regional kepada Gubernur untuk disahkan berdasarkan Angka Kebutuhan Hidup Layak yang menjadi acuan Upah Minimum Regional yang berbeda beda pada setiap Kabupaten/Kota dalam suatu provinsi dikarenakan Pendapatan Asli Daerah yang tidak sama, hal ini sesuai dengan Pasal 7 Permenakertran.¹³ Upah Minimum Kabupaten adalah upah yang berlaku hanya di wilayah Kabupaten. Penetapan Upah Minimum Kabupaten lebih rendah dari upah minimum provinsi. Upah minimum Kabupaten/Kota di Kabupaten Gresik pada tahun 2017 sekitar Rp3.293.506,25.

Berdasarkan pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ada diwilayah Provinsi atau Kabupaten kota dapat mengakibatkan kerugian pada pihak pekerja atau buruh.¹⁴

Permasalahan yang dihadapi oleh pekerja/buruh tidak hanya sebagaimana pemenuhan upah minimum yang sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh untuk mencapai kehidupan yang lebih layak tetapi jauh lebih kompleks dari hal itu yakni menyangkut kesadaran semua orang baik Pengusaha, Pemerintah, Dinas Tenaga Kerja, maupun pekerja/buruh tentang Undang-undang Ketenagakerjaan salah satunya untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh.

Seperti halnya yang terjadi di PT Langgeng Buana Jaya yang bergerak dibidang pembuatan mainan yang berada di Kapubaten Gresik yang menetapkan

¹³ Pasal 7 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2003 tentang upah minimum

¹⁴ Pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

upah sesuai dengan kualifikasi karyawan dengan memperhatikan upah minimum yang ditentukan dan ditetapkan oleh pemerintah. PT. Langgeng Buana Jaya yang menjelaskan bahwa Perusahaan menetapkan upah sesuai kualifikasi karyawan dengan memperhatikan upah minimum.¹⁵ Pelaksanaannya tidak semua Pekerja/Buruh menerima Upah Minimum Regional, dan itu semua tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama antara Pengusaha dengan Pekerja atau Buruh. Dari latar belakang tersebut, maka timbul permasalahan mengenai kesesuaian besaran dan mekanisme pengupahan PT. Langgeng Buana Jaya terhadap perjanjian kerja serta upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja terkait pemberian upah yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penulisan skripsi sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan PT. Langgeng Buana Jaya?
- 2) Upaya hukum apa yang bisa dilakukan oleh pekerja terkait pemberian upah yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Memperoleh kejelasan tentang proses penetapan upah di PT. Langgeng Buana Jaya

¹⁵ Hasil Wawancara Dengan Sahid, Pekerja Di PT.Langgreng Buana Jaya Sebagai Pekerja Bagian Stock Barang, Wawancara Pada Tanggal 15 Maret 2018

2. Untuk mengetahui upaya hukum apa bisa dilakukan oleh pekerja terkait pemberian upah yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja

1.4 Kegunaan

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

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan penjelasan terkait dengan Pelaksanaan Upah Minimum Kerja pada PT.Langgeng Buana Jaya

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pemerintah, memberikan masukan dalam hal menyusun kebijakan yang berhubungan dengan pengupahan 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 pelaksanaan pengupahan yang tidak sesuai di perusahaan

1.5 Keaslian

Terdapat penelitian terdahulu terkait dengan pemberian upah yaitu: Pemberian Upah Minimum Regional di PT. Waja Matahari Putra Hubungannya dengan Pasal 88 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pada Industri Tahu Di Desa Galih, Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal, pemikiran dan

pemaparan terdapat perbedaan yang mendasar dalam penelitian ini akan diuraikan dalam tabel berikut:

JENIS	JUDUL	RINGKASAN PEMBAHASAN
SKRIPSI	Pemberian Upah Minimum Regional di PT. Waja Matahari Putra Hubungannya dengan Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Imas Siti Maryam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Jati, Tahun 2013	1. PT Waja Matahari Putra pemberian upah tersebut tidak semuanya diberikan upah minimum regional dengan alasan masih ada 23 pekerja yang belum mencapai masa kerjanya 1 tahun. 2. Kendala dalam melakukan pemberian upah di PT Waja Matahari Putra bahwa pengusaha belum mempunyai bangunan sendiri sehingga berdampak pada beban perusahaan yang seharusnya biaya kontrak masuk kepada upah minimum karyawan yang tidak dibayar
SKRIPSI	Tinjauan hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pada Industri Tahu Di Desa Galih, Kecamatan Gemuh, Kabupaten Kendal. Muarif, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun 2015	1. Dari Pembahasan berdasarkan penelitian di Industri Tahu Di Desa Galih, Kecamatan Gumuh, Kabupaten Kendal belum sesuai Undang-Undang Karena pelaksanaan jam kerja yang tidak sesuai dengan pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena

		tidak menggunakan sistem kerja lembur
--	--	---------------------------------------

Perbedaan yang mendasar dari penelitian ini dibanding dengan kedua penelitian ini dibanding dengan kedua penelitian terdahulu, dalam penelitian ini pokok bahasan yang diangkat adalah bagaimana pelaksanaan upah minimum regional di PT Langgeng Buana Jaya di Kabupaten Gresik. Selain itu, dalam penelitian ini akan dijelaskan bagaiman upaya pekerja terkait pemberian upah yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja.

1.6 .Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukum. Pada penelitian hukum yang sosiologis, hukum di konsepskan sebagai pranata sosial secara rill dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain. Dalam penelitian ini mengungkapkan permasalahan-permasalahn yang ada di balik pelaksanaan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.¹⁶ Oleh karena itu maka kosentrasi penelitian ini mengkaji terhadap Pelaksanaan Upah minimum regional di Kabupaten Gresik.

¹⁶ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm 133.

1.6.2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini adalah dengan pendekatan fakta. Metode pendekatan fakta adalah metode pengamatan yang telah diverifikasi secara empiris.¹⁷ Fakta yang dianalisis dalam penelitian ini adalah mengenai pelaksanaan pengupahan.

1.6.3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan untuk penelitian skripsi ini dilakukan di PT. LANGGENG BUANA JAYA yang berada di Jalan Veteran Madya Nomor 8 Kelurahan Gending, Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik yang bergerak dalam bidang pembuatan boneka.

1.6.4. Sumber Data

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

a. Data Primer

Bahan hukum primer adalah data dasar atau sumber data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan secara langsung pada objek penelitian, pengambilan data ini dilakukan di PT. Langgeng buana Jaya dengan melakukan wawancara terhadap beberapa pekerja/buruh dan informan penting PT. Langgeng Buana Jaya.

b. Bahan Hukum Sekunder

Data hukum sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka. Data sekunder diperoleh dari:

¹⁷ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2005, hlm 19.

- 1) Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013

1.6.5. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data-data yang akurat dan otentik karena dilakukan dengan melakukan sumber data, baik data primer dan data sekunder, yang dilakukan dengan pendekatan penelitian. Teknik pengumpulan data primer dan data sekunder yang digunakan adalah:

a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud melakukan tanya jawab secara langsung berdasarkan sampel yang diperoleh.¹⁸ Ketika pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden. Wawancara mendalam tersebut dilakukan secara langsung dalam pengumpulan fakta sosial sebagai bahan kajian ilmu hukum empiris, dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung dimana semua pertanyaan disusun secara sistematis, jelas dan terarah sesuai dengan isu hukum, yang diangkat dalam penelitian. Wawancara tersebut semua keterangan yang diperoleh mengenai apa yang diinginkan dicatat atau direkam dengan baik.

Pada dasarnya wawancara dilakukan terhadap informan kunci maupun informan lain. Wawancara mendalam terutama dilakukan

¹⁸ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo, 2006, hal 30

terhadap Staf HRD dan Manager Produksi PT Langgeng Buana Jaya yaitu Bapak Rizky Andrian Sebagai Staf HRD dan Rengga Adi Jaya Sebagai Manager Produksi Di Perusahaan Tersebut. Wawancara dilakukan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan yaitu mendapatkan informasi yang akurat terkait Pelaksanaan Upah Minimum Regional Di PT Langgeng Buana Jaya di Gresik.

1.6.6. Analisis Data

Analisis data penelitian adalah proses mengelola data dengan mengorganisasikan data dan mengueurutkan data kedalam suatu kategori, pola dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditentukan tema dan tafsiran tertentu dari susunan itu.¹⁹ Metode berpikir yang digunakan merupakan metode induktif, yaitu dari data dan fakta menuju ke tingkat abstraksi yang lebih, termasuk juga melakukan sintesis dan pengembangan teori bila diperlukan dan datanya menunjang.²⁰ Jadi dalam analisis data bertujuan untuk mengorganisasikan data-data yang telah diperoleh. Setelah data dari lapangan terkumpul dengfan metode pengumpulan data yang telah dijelaskan di atas, maka penulis akan mengelola data dan menganilis data tersebut dengan menggunakan analisis deskriptif. Analisa data deskriptif adalah upaya dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, dan memilahnya menjadi satuan yag dapat dikelola, mensistensikan, mencari, dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan

¹⁹ Rusdi Pohan, *Metodolog Penelitian Pendidikan, Yogyakarta: Lanarka Publisir*, 2007, hlm 93

²⁰ Sanafiah Faisal, *Penelitian Kualitatif, Dasar-dasar dan aplikasi, Malang: Nusamedia*, 1990, hlm.39.

menemukan apa yang dapat diceritakan. Penting analisis deskriptif ini adalah menggambarkan dan menginterpretasikan data-data yang telah terkumpul sehingga diperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya