

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan semakin terpuruknya ekonomi secara nasional, regional, dan lokal, kondisi buruh dalam hal persoalan upah juga dapat berpengaruh yang sangat besar. Hal ini tidak jauh dengan kondisi pengupahan di negara-negara lain, terutama di negara berkembang seperti negara asia tenggara yang mendapat guncangan yang cukup besar akibat krisis ekonomi global. Sistem upah/pengupahan perlu di tata kembali yang mana penataan tersebut harus berpihak terhadap kepentingan tenaga kerja/buruh. Perlunya keberpihakan hukum terhadap tenaga kerja adalah hal yang tidak perlu ditawar lagi karena tenaga kerja/buruh selama ini telah menjadi eksploitasi para pengusaha yang lebih mengenyampingkan aturan-aturan mengenai sistem pengupahan yang layak daripada melaksanakannya demi mensejahterakan tenaga kerja/buruh. Sistem pengupahan tenaga kerja/buruh harus mendapatkan perhatian yang lebih baik supaya mendapatkan kehidupan yang layak.

Upah yang layak bagi buruh masih menjadi tema penting dalam perjuangan buruh. Perdebatan tentang nilai yang disepakati oleh buruh maupun pengusaha masih berlangsung. Di satu sisi, buruh menganggap bahwa upah yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan hidup layak mereka, ditambah lagi dengan kenaikan-kenaikan harga barang yang terjadi di setiap tahunnya. Di sisi lain, pengusaha sering beranggapan bahwa kenaikan upah buruh akan menaikkan biaya produksi, yang pada

gilirannya dianggap menjadi salah satu tidak kompetitifnya iklim usaha di Indonesia.¹

Di bidang hukum Ketenagakerjaan juga sangat membutuhkan perhatian untuk mewujudkan terciptanya perlindungan hukum bagi upah pekerja atau buruh yang menyangkut sistem upah terhadap tenaga kerja/buruh. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.² Upah merupakan hak pekerja/buruh yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Disamping itu perlu dikembangkan struktur upah yang tidak rumit dan adanya komponen upah yang jelas sesuai kebutuhan. Mekanisme penetapan upah dan kenaikan upah sebaiknya diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Penetapan Upah Minimum sampai saat ini umumnya masih jauh dibawah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.³ Upah Minimum setidaknya dapat diarahkan pada pencapaian upah yang sesuai

¹Tjandraningsih Indrasari, *Menuju Upah Layak* "Survey Upah Buruh Tekstil di Indonesia,, Oktober, 2009

² Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³ Peraturan Menteri No.07 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

dengan kebutuhan hidup minimum. Hal ini dikarenakan pada faktor kemampuan perusahaan yang masih cukup kesulitan apabila Upah Minimum disesuaikan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketika pekerja/buruh dihadapkan pada kondisi tersebut, maka tidak ada pilihan lain dan tidak ada daya tawar lagi kecuali memilih untuk tetap bekerja walaupun dengan upah tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Apabila pekerja memilih untuk keluar dari pekerjaannya, pasti pekerja/buruh tersebut akan mengalami kesulitan karena rata-rata kemampuan sumber daya manusia (SDM) para pekerja/buruh hanya pas-pasan sehingga untuk mencari pekerjaan yang lain akan kesulitan karena harus bersaing dengan para pencari kerja yang masih menganggur dan karena lapangan pekerjaan yang sangat terbatas. Untuk itu sangat diperlukan adanya penetapan Upah Minimum sebagai upaya melindungi para pekerja/buruh sehingga upah yang diterimanya dapat menjamin kesejahteraan bagi dirinya maupun keluarganya dan para pekerja/buruh tidak diperlakukan semena-mena oleh pengusaha yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan dibalik kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh para pekerja/buruh.

Dalam hal penetapan upah bagi pekerja tidak adil dan tidak wajar, maka dapat menimbulkan konflik hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan upah, dan upah merupakan hak bagi

pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pelaku usaha.⁴ Konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha maka dapat diselesaikan melalui perundingan bipatrit ataupun melalui mediasi. Tetapi apabila baik dalam jalur perundingan dan mediasi gagal maka perselisihan tersebut dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh.

Dari masalah di atas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan mengangkat judul : **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dibayar Lebih Rendah dari Standart Upah Minimum Kabupaten (UMK)**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana acuan penetapan Upah Minimum Kabupaten terhadap tenaga kerja ?
2. Upaya hukum apa yang dilakukan oleh tenaga kerja apabila diupah tidak sesuai dengan UMK ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diharapkan adanya suatu tujuan yang hendak dicapai untuk memecahkan suatu masalah. Berdasarkan

⁴ Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009

uraian dari latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh kejelasan dan memahami acuan penetapan pemberian upah minimum kabupaten terhadap tenaga kerja
2. Untuk memperoleh kejelasan upaya hukum seperti apa yang dilakukan tenaga kerja apabila diupah tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan Ilmu Hukum.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para pekerja/buruh.

1.5 Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian hukum normatif, penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁵

2. Pendekatan Masalah

Dalam melaksanakan serta memudahkan dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan pendekatan perUndang-Undangan (*statue approach*) yang mana dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁶

3. Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat *autoritatif* yang memiliki otoritas sebagai bahan hukum utama yang bersiat mengikat dan merupakan cerminan dari hukum itu sendiri yang berupa peraturan perUndang-Undangan, risalah

⁵ Pieter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana, 2011), hlm 35.

⁶ *Ibid*, hlm 93-94

sidang, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perUndang-Undangan, dan putusan-putusan hakim.⁷

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat.

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-07/MEN/2013 Tentang Upah Minimum
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia NOMOR:KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, meliputi buku-buku, karya ilmiah dan internet yang terkait dengan hukum Ketenagakerjaan.

⁷ *Ibid*, hlm 141

4. Analisis Bahan Hukum

Analisis dalam penulisan penelitian ini menggunakan kualitatif, yang artinya memberikan penjelasan dan uraian secara sistematis dan komprehensif atas bahan hukum yang dikumpulkan baik yang melalui studi peraturan perundang-undangan maupun studi kepustakaan. Kemudian dari hasil pengumpulan bahan hukum tersebut disusun secara sistematis untuk menjawab permasalahan- permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

1.6 Keaslian

Nomer	Judul Skripsi	Nama	Pembahasan
1	Sistem Pengupahan Pada Pekerja/Buruh Tetap Dan Pekerja/Buruh Harian Lepas Ditinjau Dari Permenakertrans No. 17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi Pengupahan Pada PT. Arwana Mas Indonesia)	Rondi Pramuda Padang (Universitas Sumatera Utara)	Bahwa banyak faktor pemicu terjadinya pengupahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan/ dibawah standar kebutuhan hidup layak yang ditentukan sehingga kualitas hidup yang layak belum dapat dipenuhi.