

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pancasila sebagai idcologi negara serta sumber dari segala sumber hukum, harus dijadikan sebagai pedoman baik bagi pemerintah maupun masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta dalam melaksanakan pembangunan untuk tercapainya tujuan negara. Tujuan negara akan tercapai melalui pembangunan yang terencana dengan baik, berkesinambungan, dan tepat sasaran. Pembangunan yang direncanakan juga harus mengacu pada tujuan negara yang pada intinya adalah keadilan sosial menuju masyarakat adil dan makmur.

Sebagai masyarakat yang mencita-citakan terwujudnya keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia, artinya seluruh rakyat harus dapat menikmati hasil dari pembangunan dengan rasa aman dan tenteram. Inilah yang disebut dengan masyarakat adil dan makmur.

Dalam melaksanakan pembangunan juga mengarah pada kemajuan dan usaha pencapaian tujuan negara, pelaksanaan dari pendayagunaan komponen-komponen alam, tenaga kerja, dan modal harus diusahakan seefisien dan seefektivitas mungkin. Oleh karena itu, pelaksanaan pembangunan ditujukan untuk mencapai keberhasilan dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan keperluan rakyat banyak, baik yang bersifat materiil maupun spiritual.

Dari ketiga komponen tersebut, komponen tenaga kerja termasuk salah satu yang paling menonjol, karena kemampuan tenaga kerja ini disamping

sebagai objek juga sebagai subjek pembangunan. Tenaga kerja yang dimaksud disini masih dalam arti tenaga kerja secara keseluruhan. Namun yang akan dibahas di sini adalah tenaga kerja dalam artian sebagai pekerja atau karyawan.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam pasal tersebut dapat ditafsirkan bahwa negara berusaha menjamin warga negaranya untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Terlihat bahwa pemerintah sungguh-sungguh ingin mewujudkan suatu kehidupan seperti yang telah dicita-citakan. Jadi dengan memperhatikan isi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, maka jelas bahwa buruh/pekerja sebagai warga negara Indonesia perlu mendapat perhatian dari pihak pemerintah agar dapat ikut serta secara aktif dalam pembangunan.

Untuk menjamin warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dalam hal ini juga bagi buruh/pekerja, pemerintah telah mengeluarkan peraturan, termasuk dalam bidang pengupahan. Pengupahan sangat penting artinya bagi kehidupan buruh/pekerja. Upah berkaitan langsung dengan tingkat kesejahteraan buruh/pekerja serta keluarganya. Dalam bidang pengupahan, para pihak yang berkaitan di sini, tidak hanya buruh/pekerja, organisasi buruh/pekerja dan pengusaha/majikan, melainkan juga pemerintah.

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja atau unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.¹

Aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Aspek ekonomi bidang pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implemenasinya di lapangan. Aspek hukum bidang pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.²

Besarnya upah, biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) dalam perjanjian kerja, dalam peraturan perusahaan, peraturan upah, atau dalam perjanjian perburuhan.

Untuk menjaga hak-hak buruh/pekerja dalam hal pengupahan, dan menjaga agar buruh/pekerja dapat hidup secara layak bagi kemanusiaan,

pemerintah membuat suatu kebijakan yang diwujudkan dalam penetapan upah minimum. Penetapan upah minimum ditetapkan dalam beberapa perundang-undangan, antara lain:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/1999 tentang perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Ketentuan peraturan tentang pemberian upah minimum berdasarkan beberapa peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan diatas tentunya juga berlaku pada lingkungan PT. Pabrik Gula Rajawali Sindanglaut Kabupaten Cirebon. Oleh karena itu, dalam pemberian upah yang dilakukan oleh majikan/perusahaan harus mengacu pada beberapa peraturan perundang-undangan tersebut.

Adanya peraturan perundang-undangan tentang upah menggerakkan penulis untuk membuat skripsi dengan judul "Penerapan Upah Minimum Karyawan (TKN) Cirebon Pada PT. Pabrik Gula Rajawali Sindanglaut Kabupaten Cirebon".

Karena penulis menganggap adanya ketentuan upah yang diterapkan dalam undang-undang kurang sesuai dengan kebutuhan hidup para buruh/pekerja.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka permasalahan yang bisa diajukan sebagai berikut:

1. Apakah PT. Pabrik Gula Rajawali Sindanglaut sudah menerapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Cirebon?
2. Faktor-faktor apakah yang menghambat dan mendukung pelaksanaan penerapan UMK di PT. Pabrik Gula Rajawali Sindanglaut?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah PT. Pabrik Gula Rajawali Sindanglaut sudah menerapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Cirebon.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat dan mendukung pelaksanaan penerapan UMK di PT. Pabrik Gula Rajawali Sindanglaut.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pendalaman mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Cirebon yang diterapkan dalam perusahaan

2. Manfaat Praktis

Sebagai upaya lebih mendalami masalah Penerapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Cirebon yang diterapkan di perusahaan dan mendekatkan teori-teori dan praktek di lapangan serta untuk melengkapi syarat-syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

E. Tinjauan Pustaka

Hukum administrasi negara terkandung dua aspek, yaitu pertama, aturan-aturan hukum yang mengatur dengan cara bagaimana alat-alat perlengkapan negara itu melakukan tugasnya; kedua, aturan-aturan hukum yang mengatur hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) antara alat perlengkapan administrasi negara atau pemerintah dengan para warganya.

Seiring dengan perkembangan tugas-tugas pemerintahan, khususnya dalam ajaran *welfare state*, yang memberikan kewenangan yang luas kepada administrasi negara termasuk kewenangan dalam bidang legislasi, maka peraturan-peraturan hukum dalam hukum administrasi negara, disamping dibuat oleh lembaga legislatif, juga ada peraturan-peraturan yang dibuat secara mandiri oleh administrasi negara. Jadi, hukum administrasi negara adalah hukum dan peraturan-peraturan yang berkenaan dengan pemerintah dalam arti sempit atau administrasi negara, peraturan-peraturan tersebut dibentuk oleh lembaga legislatif untuk mengatur tindakan pemerintahan dalam hubungannya dengan warga negara, dan sebagian peraturan-peraturan itu di

administrasi negara.³ Pembentukan peraturan-peraturan oleh administrasi negara atau pemerintah merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dalam penyelenggaraan negara dan pemerintah dalam suatu negara hukum yang modern.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah

masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

Pengertian tenaga kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dalam hukum ketenagakerjaan, para pihak yang terkait secara langsung adalah buruh/pekerja dan majikan/pengusaha. Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian pengusaha dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 yaitu:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Antara kedua belah pihak tersebut, yaitu pekerja dan pengusaha terjadi suatu hubungan kerja dimana pekerja menandatangani di ke

untuk melakukan suatu pekerjaan, dan atas pekerjaan yang dilakukan pekerja, pengusaha berkewajiban membayar upah.

Adanya hubungan antara buruh dan majikan, diawali dengan adanya perjanjian kerja. Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak ke satu, buruh/pekerja mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan/pengusaha yang mengingatkan diri untuk mempekerjakan buruh/pekerja itu dengan membayar upah. Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Adapun hak dan kewajiban bagi buruh/pekerja yaitu hak untuk mendapatkan upah karena buruh/pekerja itu telah menjalankan kewajibannya melakukan pekerjaan. Sedangkan hak dan kewajiban pengusaha yaitu hak untuk memberikan pekerjaan kepada buruh/pekerja serta membayar upah buruh/pekerja yang merupakan kewajiban utama dari pengusaha.

Hak pekerja atas kesejahteraan yang terwujud dalam bentuk upah serta hak-hak lainnya merupakan wujud timbal balik atas kewajiban-kewajiban yang telah dilaksanakannya terhadap majikan. Sehingga dalam kaitannya dengan hubungan kerja pada masing-masing pihak ada hak dan ada kewajiban. Sebagaimana yang dilakukan oleh R. Soebekti bahwa “suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu

pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang diberikan kepadanya”.⁴

Pembentuk undang-undang telah mengemukakan pengertian upah, antara lain dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, pada Pasal 1 huruf a disebutkan:

“Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja 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 dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya”.

Dari pengertian tersebut, upah yang diberikan kepada buruh/pekerja selain harus sebanding dengan kegiatan yang telah dilakukan buruh/pekerja, seharusnya juga cukup memadai atau bermanfaat bagi pemuasan pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar bagi buruh/pekerja serta keluarganya. Dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, disebutkan bahwa:

“Pengusaha dalam menetapkan upah buruh tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Dari isi pasal tersebut dapat dikatakan bahwa kedudukan antara buruh laki-laki dan buruh wanita adalah sama, tidak ada diskriminasi. Hasil kerja antara buruh laki-laki dan buruh wanita dihargai secara sama, sehingga upah yang diberikan adalah sama.

Bagi pekerja, upah merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarga secara langsung. Besar kecilnya upah yang diterima pekerja menentukan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga secara langsung berpengaruh terhadap perubahan kesejahteraan hidup yang dialami pekerja. Bagi pelaku industrial, upah mempunyai kedudukan yang sentral baik bagi diri pekerja dan keluarganya, bagi perusahaan, maupun dalam kaitannya dengan kepentingan nasional secara luas. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam biaya produksi, sehingga akan secara cermat diperhitungkan oleh pengusaha, agar pengeluaran untuk biaya produksi tidak membengkak. Sedangkan bagi pemerintah, upah merupakan instrumen pemerataan pendapatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Upah memegang peranan penting dan bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Di bidang pengupahan, Undang-undang Ketenagakerjaan menjamin agar setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh dalam bentuk upah minimum.

Pasal 89 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

“Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota”.

Menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, disebutkan bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota. Dengan adanya penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ini, pemberian upah pada buruh minimal sebatas Upah Minimum Kabupaten/Kota.

Kenaikan upah pekerja agaknya berjalan terlalu lambat dibandingkan dengan kenaikan biaya hidup. Oleh karena, untuk dapat melindungi pekerja dalam rangka mendapatkan hak-haknya di bidang pengupahan, Pemerintah telah mengeluarkan Kebijakan Upah Minimum melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum.

Upah Minimum Provinsi khususnya di Provinsi Jawa Barat dalam tahun 2007 diberlakukan berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.984-Bangsos/2006 tanggal 20 Oktober 2005 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat tahun 2007 ditetapkan sebesar Rp.516.840,- (lima ratus enam belas ribu delapan ratus empat puluh rupiah).

Sedangkan untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Jawa Barat dalam tahun 2007 diberlakukan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.1020-Bangsos/2006 tanggal 20 November 2006 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2007, khususnya di Kabupaten Cirebon ditetapkan sebesar Rp.600.000,- (enam ratus ribu rupiah).

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis lebih menitikberatkan pada penelitian normatif empiris, yaitu penelitian yang data-datanya diambil dari undang-undang atau literatur-literatur dan data yang diambil dari masyarakat.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Pabrik Gula Rajawali Sindanglaut.

3. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan mempelajari literatur, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek atau permasalahan dalam penelitian. Data sekunder diperoleh melalui bahan-bahan hukum terdiri dari :
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti meliputi :
 - a) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
 - b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c) Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.984-Bangsos/2006 tanggal 20 Oktober 2005 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat tahun 2007

Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.1020-Bangsos/2006 tanggal 20 November 2006 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2007 di Provinsi Jawa Barat.

d) Peraturan perundang-undangan yang berhubungan erat dengan ketenagakerjaan.

2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberi penjelasan lebih lanjut terhadap bahan hukum primer, meliputi literatur-literatur hukum ketenagakerjaan dari berbagai pengarang.

4. Responden

Untuk memperoleh data guna pelaksanaan penelitian ini, Penulis menetapkan responden yaitu pekerja PT. Pabrik Gula Rajawali Sindanglaut atau pihak yang diberi wewenang untuk memberikan keterangan.

5. Metode Pengumpulan Data

- a. Penelitian Kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku dan literatur-literatur serta karangan ilmiah lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.
- b. Penelitian Lapangan, yaitu dengan cara melakukan penelitian pada instansi yang terkait dengan cara wawancara yaitu mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden.

6. Metode Analisis Data

Di dalam melakukan analisis terhadap data yang diperoleh Penulis