

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Masyarakat dikenal sebagai makhluk sosial yang butuh bersosialisasi, masyarakat juga membutuhkan satu sama lain untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing. Salah satu kegiatan pemenuhan kebutuhan ialah bekerja. Dalam hubungan kerja dikenal istilah ketenagakerjaan, keadaan dimana didalamnya terdapat hubungan antara tenaga kerja dengan pihak pemberi kerja yang membuat terjalinnya sebuah hubungan kerja. Permasalahan yang sering terjadi dalam ketenagakerjaan berhubungan dengan pengupahan yang sering mendapat keluhan dari tenaga kerja karena dianggap tidak adil dan belum mampu memenuhi kebutuhan dasar para pekerja berdasarkan teori keadilan yang mana keadilan sosial bergantung pada bagaimana hak dan kewajiban perusahaan dalam bertanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan kapasitasnya dalam pencapaian tujuan perusahaan.¹

Perincian mengenai upah yang merupakan salah satu hak tenaga kerja telah disebutkan secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana pengertiannya berbunyi bahwa upah ialah salah satu hak buruh yang harus diberikan dalam

¹ Hendrawan Dendy Santoso, "Pelaksanaan Keadilan Bagi Pekerja Malam Wanita", *Jurnal Akutansi Aktual*, Vol. 3, No. 4 (2016), h. 275-276.

bentuknya ialah uang sebagai bentuk apresiasi dan imbalan dari pemberi kerja.²

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 juga mengatur aturan mengenai hak pemenuhan upah. Seorang tenaga kerja secara tidak langsung juga memberikan manfaat bagi usaha dari si pemilik kerja, bahkan dapat dikatakan pekerjalah yang menentukan sukses tidaknya suatu usaha. Oleh karena hal tersebut, maka hak tenaga kerja juga selalu ditegaskan untuk dibayarkan dengan pantas dan baik. Pasal 28F ayat 2 pada UUD menyebutkan bahwa suatu upah atau imbalan harus dilakukan dan diberikan secara adil dan dilindungi oleh hukum.

Penjabaran lengkap dan rinci mengenai pekerjaan juga telah tertuang dalam UUD tepatnya pasal 27 dimana bunyinya menyebutkan bahwa semua warga negara yang ada di wilayah Indonesia memiliki hak yang dilindungi hukum untuk penghidupan dan pekerjaan yang layak. Hal di atas mengindikasikan bahwa negara Indonesia memanglah negara yang menjunjung tinggi dan sangat menghargai hak asasi manusia. Dalam kesempatan yang berbeda, terdapat pasal yang menyatakan bahwa suatu sistem perekonomian hendaknya didasari oleh asas kekeluargaan agar terciptanya lingkungan kerja yang aman, adil dan nyaman sesuai pasal 33 ayat 1.

Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

² UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagian ke-2 pengupahan.

sebagaimana dimaksud dalam UU no 13 tahun 2003 pasal 88 ayat (2)

meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwasanya hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja dianggap setara di mata hukum. Dalam artian, tidak ada diantara keduanya yang dapat mengintimidasi dan mengungguli satu sama lain dalam kacamata hukum.³

Tenaga kerja dibagi atas dua jenis yaitu pekerja yang tetap dan tidak tetap, hal ini ditentukan berdasarkan perjanjian yang ada diantara keduanya mengingat prinsip dalam suatu perjanjian ialah kebebasan

³ Fenny Natalia Khoe, "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol. 2, No. 1 (2013), h. 33.

berkontrak, maka masing-masing pihak didalamnya dibebaskan untuk membuat kontraknya sendiri.

Seorang pekerja tetap ialah tenaga kerja yang dalam perjanjiannya menganut sistem pekerja permanent atau resmi dengan waktu yang tidak tentu masa kerjanya. Sistem kerja tetap dalam pembayaran upahnya juga telah ditentukan, sedangkan sistem kerja tidak tetap penghasilannya tidak pasti tergantung masa kerja yang telah ia jalani. Pekerja dengan sistem kerja tidak tetap lebih cenderung bekerja apabila memang dibutuhkan oleh perusahaan, atau singkatnya pekerja paruh waktu. Diantara keduanya, jelas ada yang dinamakan hubungan kerja. Hubungan kerja ada karena adanya kontrak atau perjanjian kerja. Pada hukumnya, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 jenis diantaranya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak tertentu (PKWTT).

Pekerja dengan PKWT umumnya disebut dengan karyawan /pekerja kontrak. Sementara pekerja dengan PKWTT dikenal dengan karyawan /pekerja tetap atau permanen. Pekerja untuk waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja tidak tetap, karena masa atau jangka waktu kerjanya terbatas, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu disebut pekerja tetap.⁴

Perlindungan hukum atas upah pekerja pada dasarnya bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dalam kesetaraan, kesempatan dan perilaku tanpa diskriminasi. Yang secara tidak langsung

⁴ Zaenal Azikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, h. 95.

dapat mewujudkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan alur kemajuan perkonomian dunia dan pelaku usaha. Pemasalahan yang muncul adalah bahwa hak upah pekerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melindungi hak setiap pekerja agar dapat memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak karena upah merupakan unsur penting dalam hubungan industrial dengan memperhatikan pemenuhan hak para pekerja, namun diluar sana masih banyak pengusaha atau pemberi kerja yang tidak megikuti peraturan yang ada dalam hal pemenuhan hak upah yang akhirnya membuat tidak tercapainya perlindungan hak pekerja. maka dari itu itu pemerintah membuat kebijakan mengenai upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup yang layak di setiap daerah.

Yogyakarta memiliki ketentuan Upah Minimum untuk provinsi (UMP) dan Upah Minumum Kabupaten/Kota. Telah terjadi kenaikan untuk upah Minimum Provinsi yaitu sebesar 3,54 persen, sedangkan untuk upah minimum kabupaten sleman mengalami kenaikan sebesar 3,11 persen.⁵ Namun disisi lain para pekerja di Yogyakarta tidak merasa jika hak-haknya terpenuhi dan terlindungi terutama untuk upah minumun yang dianggap tidak sesuai dengan UMP/UMK. tidak sampai disitu, fakta bahwa para pekerja belum mendapatkan fasilitas kerja dan jaminan sosial ini menjadi salah satu asal dari tuntutan yang disampaikan oleh Warisah

⁵ Muhammad Idris, 2020, *Rincian lengkap UMK 2021 di seluruh DIY*, <https://money.kompas.com/read/2020/11/22/092620026/rincian-lengkap-umk-2021-di-seluruh-diy-kota-yogyakarta-tertinggi?page=all> (diakses pada 1 oktober 2021)

selaku kordinator umum aksi damai dan juga sebagai ketua umum partai pembebasan rakyat kabupaten Bantul ketika sedang melakukan aksi unjuk rasa bersama para buruh didepan kantor gubernur dan DPRD Yogyakarta. Berdasarkan masalah tersebut, penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana perlindungan hak upah bagi para pekerja tidak tetap di Relasi *Co-working space* dengan membuat penelitian/skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH PEKERJA TIDAK TETAP DI RELASI CO-WORKING SPACE KABUPATEN SLEMAN.”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskanidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan Hukum terhadap hak upah pekerja tidak tetap di Relasi *Co-Working Space*?
2. Faktor apa yang menjadi penghambat dalam perlindungan hak upah pekerja tidak tetap di Relasi *Co-Working Space*?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan yang diambil dalam penelitian ini yaitu untuk memberikan ilmu dan kepastian bagi praktisi dan instansi yang membutuhkan, lebih khusus penelitian ini ditujukan untuk bahan bacaan dan sumber informasi mengenai perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja tidak tetap di Relasi *Co-Working Spac*, dan

2. Untuk memberikan ilmu dan kepastian bagi praktisi dan instansi yang membutuhkan, lebih khusus penelitian ini ditujukan untuk bahan bacaan dan sumber informasi mengenai i faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam perlindungan hak upah pekerja tidak tetap di Relasi *Co-Working Space*.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini penulis harapkan dapat digunakan untuk memberikan ilmu dan kepastian bagi praktisi dan instansi yang membutuhkan, lebih khusus penelitian ini ditujukan untuk bahan bacaan dan sumber informasi untuk masyarakat yang mencari informasi mengenai perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja tidak tetap di Relasi *Co-Working Space*.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini penulis harapkan dapat digunakan untuk memberikan ilmu dan kepastian bagi praktisi dan instansi yang membutuhkan, lebih khusus penelitian ini ditujukan untuk bahan bacaan dan sumber informasi untuk masyarakat agar dapat memahami apasaja hak serta kewajiban yang ada dalam suatu perjanjian kerja.