

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengusaha yang menjalankan aktivitas perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Keberadaan tenaga kerja menjadi faktor yang krusial dalam dunia kerja. Tanpa pekerja, pemilik usaha tidak bisa menjalankan bisnisnya dengan baik. Maka dari itu pekerja menjadi faktor yang penting dalam perusahaan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja menjadi salah satu substansi yang harus di lindungi oleh negara dan perusahaan karena tanpa adanya pekerja proses kegiatan perusahaan tidak akan berjalan. Perlindungan terhadap pekerja salah satunya haruslah mengatur mengenai perjanjian kerja, karena perjanjian kerja inilah yang menjamin hak, kewajiban, dan masa depan pekerja sehingga pekerja dapat merasakan keamanan dalam menjalankan proses kerja di dunia usaha.

Dasar hukum yang berlaku di Indonesia yang mengatur mengenai perjanjian perburuhan tunduk pada ketentuan *Burgerlijk Wetboek* (BW). Ketentuan yang berlaku dalam *Burgerlijk wetboek* (BW) antara satu golongan penduduk dengan golongan penduduk yang lainnya berlainan karena dalam Pasal 163 *Indische Staatsregeling* (IS) penduduk dibedakan menjadi 3 golongan¹. Sehingga hukum

¹ F.X. Suhardana, 2001, *Hukum Perdata: Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta, PT. Prenhallindo, hlm. 14-15.

Ketenagakerjaan Indonesia diawali dengan masa suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan peonale sanksi.²

Ketentuan yang tidak adil itulah tiga tahun setelah Indonesia merdeka, Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini pengaturan mengenai Hukum Ketenagakerjaan telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Hal ini dilakukan sebagai campur tangan pemerintah untuk melindungi para pihak terutama pekerja/buruh yang berada dalam posisi yang tidak seimbang. Campur tangan pemerintah ini disebut dengan *socialisering process*.³

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk

² Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm.1.

³Repository UGM, Tanpa Judul, diakses 4 Januari 2020, Jam 10.36 WIB <http://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/potongan/S2-2014-338217-chapter1.pdf>.

itu diperlukan pengaturan yang komprehensif”.⁴Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD NRI Tahun 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilihat ada kepentingan-kepentingan umum dan ada kepentingan-kepentingan khusus. Misal, ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Namun, kepentingan-kepentingan baik kepentingan umum maupun khusus tersebut harus dapat mengakomodir hak-hak dan perlindungan bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh tapi juga menciptakan kondisi yang kondusif sehingga dapat terjadi pengembangan dunia usaha. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan kaidah hukum yang dapat mengakomodir hak dan perlindungan bagi pekerja dan juga pengembangan dunia usaha.

⁴ Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁵ Zulkarnain Ibrahim, “Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* Vol. 22 No.4, Oktober 2015

Kaidah hukum yang mengatur mengenai hal itu dijelaskan oleh Aloysius Uwiyono dalam bukunya menyatakan bahwa berdasarkan sudut pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan, maka Kaidah Hukum Ketenagakerjaan terdiri atas Kaidah Otonom dan Kaidah Heteronom.⁶ Kaidah Hukum Otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, baik itu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan hubungan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.⁷ Kaidah Hukum Heteronom adalah ketentuan-ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yang dibuat oleh pihak ke tiga yang berada di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja.⁸

Kaidah hukum baik kaidah otonom maupun kaidah hukum heteronom mengatur ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan yang akan mengatur hubungan pekerja dengan pemilik industri sehingga dapat terciptanya hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Adapun kewajiban pekerja adalah menjalankan pekerjaan tertentu seperti yang sudah di sepakati dan pekerja mendapatkan hak berupa upah atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Sedangkan pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarkan upah kepada pekerja dan mendapatkan hak berupa tenaga kerja yang diberikan pekerja untuk menjalankan pekerjaan yang dimiliki oleh pengusaha.

Hak dan kewajiban ini haruslah di jalankan oleh kedua belah pihak. Salah satu hak pekerja yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁶ Aloysius Uwiyono, et al., 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 7-8.

⁷*Ibid*

⁸*Ibid*

tentang Ketenagakerjaan dan sudah disebutkan di atas adalah hak untuk mendapatkan upah yang itu di atur dalam pasal 88 sampai dengan pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang juga di atur dalam keputusan menteri tenaga kerja yakni Keputusan Menteri Nomor 49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah. Pekerja menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dan pemilik industri memberikan hak yang sesuai dengan aturan dan kesepakatan kepada pekerja yang telah menjalankan kewajibannya.

Hal mengenai upah telah di atur dan dilindungi oleh undang-undang seperti di jelaskan dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 yang menjelaskan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat”. Sehingga, jaminan atas penghidupan yang layak dengan salah satunya diimplementasikan dalam pemberian upah harus diberikan kepada setiap pekerja yang telah menjalankan kewajibannya tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, suku, aliran politik, dan penyandang cacat.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan

hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁹

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Pandemi merupakan wabah penyakit yang terjadi pada geografis yang luas atau menyebar secara global. Pandemi dinyatakan saat penyakit baru yang orang-orang tidak memiliki kekebalan akan penyakit itu, menyebar diseluruh

⁹Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat, Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

dunia diluar dugaan.¹⁰Pada 11 Maret 2020 lalu, *World Health Organization* (WHO) sudah mengumumkan status pandemi global untuk penyakit virus korona 2019 atau yang juga disebut *corona virus disease 2019 (Covid 19)*. Dalam istilah kesehatan, pandemi berarti terjadinya wabah suatu penyakit yang menyerang banyak korban, serempak di berbagai negara. Sementara dalam kasus *Covid 19*, badan kesehatan dunia WHO menetapkan penyakit ini sebagai pandemi karena seluruh warga dunia berpotensi terkena infeksi penyakit *Covid 19*. Dengan ditetapkannya status *global pandemic* tersebut, WHO sekaligus mengonfirmasi bahwa *Covid 19* merupakan darurat internasional.¹¹

Usaha transportasi umum jadi salah satu yang paling rugi akibat pandemi virus corona atau *Covid 19*. Mereka terpaksa tak bisa beroperasi karena dampak dari kebijakan pemerintah seperti anjuran tak keluar rumah dan larangan mudik. "Total, ada 6.328 tenaga kerja pekerja transportasi umum dari perusahaan bus AKAP dan bus pariwisata yang di-PHK sejak wabah *Covid 19* diumumkan di Indonesia," kata Djoko saat dikonfirmasi *VOI*, Senin, 27 April 2020.

PT. Transport adalah perusahaan yang bergerak di jasa transportasi yang beroperasi diwilayah Kabupaten Padang Pariaman yang melayani rute untuk Sumatera dan Jawa. Selama masa pandemi *Covid19* perusahaan ini tidak dapat beroperasi dan tidak menjalankan kegiatan perusahaannya. Mengenai masalah perlindungan hak pekerja, ada suatu tantangan yang harus dihadapi oleh PT.

¹⁰diakses Senin, 13 Juli 2020, pukul 20:33 WIB.<https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/12/060100465/apa-itu-pandemi-global-seperti-yang-dinyatakan-who-pada-covid-19?page=all>.

¹¹diakses Senin, 13 Juli 2020, pukul 21:17 WIB<https://www.allianz.co.id/explore/detail/yuk-pahami-lebih-jelas-arti-pandemi-pada-covid-19/101490..>

Transport yakni masalah pandemi *Covid19* yang sangat mengganggu stabilitas perekonomian di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan mengkaji lebih jauh atas permasalahan diatas dengan membuat judul penelitian **PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK UPAH PEKERJA DI PT. TRANSPORT KABUPATEN PADANG PARIAMAN DI MASA PANDEMI COVID-19.**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja selama pandemi *Covid19* di PT. Transport Kabupaten Padang Pariaman?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja selama pandemi *Covid19* di PT. Transport Kabupaten Padang Pariaman?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja di Kabupaten Padang Pariaman dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja selama pandemi *Covid19* di PT. Transport Kabupaten Padang Pariaman.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu hukum administrasi negara bidang kajian dalam perlindungan hukum atas hak upah pekerja di PT. Transport Kabupaten Padang Pariaman dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apa saja faktor

yang menyebabkan terjadinya kelalaian pengusaha/perusahaan dalam memberikan hak upah pekerja di Kabupaten Padang Pariaman.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis sebagai pedoman atau rujukan atau informasi bagi pekerja, pengusaha, perusahaan dan pemerintah.