

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di Asia , pada tahun 2019 diproyeksikan mencapai 266,91 juta jiwa. Menurut jenis kelamin, jumlah tersebut terdiri atas 134 juta jiwa laki-laki dan 132,89 juta jiwa perempuan. Indonesia saat ini sedang menikmati masa bonus demografi di mana jumlah penduduk usia produktif lebih banyak dari usia tidak produktif, yakni lebih dari 68% dari total populasi. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat total pekerja Indonesia usia 15 tahun ke atas per Agustus 2019 sebanyak 126,51 juta orang.¹ Namun sejak Adanya pandemi virus *Covid-19* telah menyebabkan berbagai macam persoalan di seluruh sektor kehidupan masyarakat. Mulai dari persoalan ekonomi, sosial, politik, hingga ketenagakerjaan.

Bidang ketenagakerjaan saat masa pandemi *Covid-19* ini banyak perusahaan yang melakukan pemotongan upah sepihak hingga pengurangan pekerja yang bertujuan untuk efisiensi perusahaan agar perusahaan tetap dapat bertahan dengan kondisi perekonomian yang sulit di masa pandemi *Covid-19* ini. Di Yogyakarta sendiri jumlah perusahaan terdampak mencapai 1.048 perusahaan. Jumlah paling banyak berasal dari Sleman hingga mencapai 370 perusahaan, disusul Kota Jogja 346 perusahaan, Bantul 174 perusahaan, Kulon Progo 111 perusahaan dan di Gunung Kidul 47

¹ Badan Pusat Statistika, 2019 ,”*Statistik Indonesia Tahun 2019*” Diakses pada Tanggal 07 Oktober 2020 Pukul 15.20 WIB, <https://yogyakarta.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab4>

perusahaan.² Selama ini sejumlah perusahaan hanya beralasan merugi saat tidak membayarkan upah atau memutus kerja karyawannya di masa pandemi *Covid-19* ini. Namun seringkali mereka tidak punya dasar kuat kenapa perusahaannya hingga bisa merugi, yang mengakibatkan hak-hak pekerja tidak dapat terpenuhi .

Indonesia sebagai negara hukum yang wajib memberikan perlindungan hukum kepada rakyat/pekerja sesuai dengan amanat pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Untuk mendapatkan penghidupan yang layak kita tidak dapat dipisahkan dengan pekerjaan dan upah. Yang mana upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja/pengusaha yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya.³ Peraturan perundangan serta kebijakan yang dibuat pemerintah dapat mendorong setiap warga negara untuk dapat berusaha dan menciptakan berbagai lapangan usaha yang akan memberikan kesempatan pekerjaan yang luas.

Pasal 1 ayat (30) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Upah adalah hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi

² Harian Jogja, 2020, “Ribuan Buruh di Jogja Dukung Pemda Berlakukan PSBB”, Diakses Tanggal 07 Oktober 2020 Pukul 11:43 WIB
<https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2020/05/05/510/1038467/ribuan-buruh-di-jogja-dukung-pemda-berlakukan-psbb>

³ Sholeh Maimum, “Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi Terhadap Kesempatan Kerja”, *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, Tahun 2002, hlm. 105.

kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan 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.⁴ Kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah berupaya untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja dan dilakukan dengan cara menetapkan suatu standar upah minimum yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Makna upah bagi pemerintah merupakan suatu sarana untuk mencapai pemerataan pendapatan masyarakat serta berguna untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan masyarakat. Sehingga pelaksanaan upah harus seimbang dengan kebutuhan hidup layak tenaga kerja dan kemajuan perusahaan serta diberikan dengan berlandaskan keadilan.⁵

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan perlu memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek, yaitu perlindungan untuk memperoleh pekerjaan, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan atas upah dan jaminan sosial. Upah memegang peranan yang penting dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan para pekerja. Upah merupakan tujuan utama dari pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan .

⁴ Pasal 1 ayat (30) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Prijono Tjiptiherijanto, "Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Kerja", *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 61, No. 4, Tahun 1993, hlm. 413.

Implementasi Undang-Undang Dasar 1945 dalam pelaksanaan pemerintahan maka diperlukan penyelenggaraan negara atau pemerintahan yang baik (*good govermence*). Wujud dari pemerintahan yang baik adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang terpadu dan bertanggung jawab, serta efektif dan efisien, dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif diantara berbagai sector negara maupun swasta yang mewujudkan keseimbangan dengan masyarakat. Dari aspek pemerintahan yang baik dapat dilihat melalui aspek-aspek hukum dan pembuatan kebijakan administrasi dan transparasi, serta penciptaan pasar yang kompetitif. Pemerintahan yang baik ini juga dapat dilihat dari produk-produk hukum dan peraturan perundang-undangan serta kebijakan yang ditujukan untuk kepentingan semua warga negara , memberikan perlindungan kebebasan sosial, politik, ekonomi dan hukum.⁶

Pembentukan upah sendiri, pemerintah membagi dalam dua tingkatan upah minimum, yaitu berdasarkan pasal 1 angka (2) dan (3) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 berupa UMP (Upah Minimum Provinsi) berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota dalam suatu wilayah Provinsi dan UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang berlaku dalam satu wilayah Kabupaten/Kota. Penetapan upah minimum biasanya dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan

⁶ Suratman,2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: Rajawali Press, h.7

ekonomi.⁷ KHL (Kebutuhan Hidup Layak) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Kebutuhan hidup layak merupakan komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seorang pekerja selama 1 (satu) bulan. Sebelum menetapkan Upah Minimum Provinsi, Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi akan melakukan suvey Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Kebijakan tentang ketenagakerjaan selalu ditingkankan bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang sebanyak- banyaknya di segala bidang, seperti dengan peningkatan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja di berbagai sekto dan peningkatan mutu kerja. Hal tersebut merupakan bentuk campur pemerintah dalam mewujudkan perlindungan hak- hak dasar tenaga kerja dengan dengan melihat dampak dari negara setelah menerapkan perlindungan hak- hak ini . Secara tersirat bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan jaminan dan dapat mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat dan bermanfaat. Pemberian amanan sosial pasti menyinggung tentang upah, namun Konsep upah minimum yang selama ini diterapkan belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan..⁸

⁷ Abdul Khakim,2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,Bandung: Citra Aditya Bakti, h.125

⁸ Suhartoyo. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Peserta BPJS Kesehatan di Rumah Sakit”, *administrative Law & Governance Journal Vol. 1* Edisi 2 Mei 2018 , hlm 49

Tujuan dari pembangunan nasional khususnya kebijakan ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya akan banyak mengalami indikasi pergeseran nilai dan aturan yang dapat dilanggar oleh pelaksananya. Pengawasan ketenagakerjaan sangat diperlukan karena dapat dinilai untuk menjaga atau meminimalisir pergeseran nilai dan aturan dalam ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk menjaga, mencegah dan membantu permasalahan tenaga kerja maupun pemberi kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien. Sehingga langkah – langkah penanggulangan dari para pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan maksimal. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah atau dinas terkait dipandang sangat penting untuk menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban tenaga kerja. Dengan pengawasan ketenagakerjaan ini juga mampu meningkatkan mutu ketenagakerjaan menjadi nyata dan terarah.

Penyempurnaan sistem pengawasan ketenagakerjaan ini, merupakan tujuan dalam menangani permasalahan pembangunan nasional terutama bidang ketenagakerjaan. Saat ini sering terjadi perselisihan yang disebabkan karena tidak terpenuhinya dan tidak terlaksakanya hak dari masing- masing pihak dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak.⁹ Penyempurnaan sistem pengawasan ini dipandang menjadi lebih tidak maksimal dan dibatasi ruang geraknya sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah yang lama, karena kewenangan pengawasan ketenagakerjaan pada Pemerintah

⁹ Sonhaji, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perubahan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan Dari Pemerintah Kabupaten/Kota Kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah”, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019, hlm. 352

Kabupaten/kota seringkali tidak berjalan optimal karena sering dipengaruhi oleh kepentingan praktis, menarik investasi dan kepentingan memperoleh pendapatan asli daerah.¹⁰ Sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang baru kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yang semula ada pada pemerintah Kabupaten/Kota beralih ke Pemerintah Provinsi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi, Khususnya dalam pemenuhan atas hak upah pekerja yang wajib diberikan oleh pengusaha. Dalam pelaksanaannya sejumlah perusahaan/pemberi kerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak memenuhi upah pekerjanya, hingga tidak membayarkan dan memotong secara sepihak upah yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Keputusan Gubernur Nomor 257/KEP/2019 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020 selama pandemi *Covid-19*. Dengan adanya permasalahan ini diharapkan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk melakukan pengawasan terhadap pemenuhan atas hak upah pekerja.

Atas dasar inilah penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, “PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA ATAS PEMENUHAN HAK UPAH PEKERJA SELAMA PANDEMI *COVID-19* TAHUN 2020.”

¹⁰ Hukum Online, 2015, “*Pengawas Ketenagakerjaan Setelah UU Pemda Baru*”, diakses Tanggal 02 Oktober 2020, Pukul 16.51 WIB
<https://www.hukumonline.com/berita/baca/1t550fc5bd931d7/pengawas-ketenagakerjaan-setelah-uu-pemda-baru/>,

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas oleh maka penulis merumuskan masalah yang akan di bahas sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta atas pemenuhan hak upah pekerja selama pandemi *Covid-19* tahun 2020?
2. Apa faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan pengawasan pemenuhan hak upah pekerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta selama pandemi *Covid-19*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta atas pemenuhan hak upah pekerja selama pandemi *Covid-19*.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam pengawasan atas pemenuhan hak upah pekerja selama pandemi *Covid-19*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa atau masyarakat umum dan peneliti selanjutnya dalam hal bidang hukum Ketenagakerjaan,khususnya tentang pemenuhan hak upah pekerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai informasi pelaksanaan pemberian upah pekerja bagi pihak-pihak yang terkait dengan pengawasan ketenagakerjaan dan perusahaan.
- b. Menjadi acuan dalam membuat kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dalam pemenuhan Hak upah dan sebagai acuan bagi orang lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengawasan dan pemenuhak Hak Upah Pekerja.