

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum. Konsekuensi dari negara hukum yaitu segala kehidupan warga negara diatur oleh hukum. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum, melindungi hak-hak warga negara dan memberikan rasa keadilan bagi seluruh warga negara.

Hakikat manusia selain sebagai makhluk sosial juga merupakan makhluk ekonomi yang menyebabkan manusia perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan menjamin keberlangsungan hidupnya. Terciptanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada adanya sebuah pekerjaan yang disertai dengan pemberian upah. Upah merupakan komponen penting dalam menunjang keberlangsungan hidup pekerja. Hak atas upah timbul ketika pekerja melakukan perjanjian kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja.

Keberadaan perusahaan sangat erat hubungannya dengan keberadaan pekerja sebagai komponen penting dalam berlangsungnya suatu usaha yang mendorong timbulnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja yang terbentuk didasarkan pada asas keseimbangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja. Namun faktanya pekerja berada pada posisi yang lemah/rendah dibandingkan dengan pengusaha sebagai pemberi kerja. Keadaan tersebut menyebabkan banyaknya pelanggaran terhadap hak-hak yang melekat

pada diri pekerja. Hal ini dikarenakan kedudukan pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja bersifat subordinatif atau vertikal ke bawah, sehingga kedudukan antara pengusaha dan pekerja tidak sama derajatnya antara satu sama lain. <sup>1</sup>Faktor utama penyebab adanya perselisihan dan pelanggaran terhadap hak pekerja yaitu adanya ketidakseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha.

Negara Indonesia merupakan negara yang menganut konsep negara hukum dimana segala sesuatu didasarkan dan diatur oleh hukum yang berlaku sehingga negara wajib memberikan perlindungan hukum terhadap rakyatnya khususnya dalam hal ini pekerja sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>2</sup> dan dipertegas kembali dalam Pasal 33 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.<sup>3</sup> Pasal 28D ayat (2) menyebutkan bahwa “ Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu tujuan dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu memberikan

---

<sup>1</sup> Arrista Trimaya, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”, *Jurnal Aspirasi*, Vol 5, No 1 (2014), h.11

<sup>2</sup> R. I., Undang-Undang Dasar 1945, Bab X, Pasal 27, ayat 2.

<sup>3</sup> R. I., Undang-Undang Dasar 1945, Bab XIV, Pasal 33, ayat 1.

perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.<sup>4</sup> Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini diperkuat dengan dibentuknya peraturan mengenai ketenagakerjaan yang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) mengenai perjanjian kerja menjelaskan bahwa tenaga kerja berhak memperoleh upah sebagaimana telah dicantumkan dalam perjanjian kerja. Sehingga hal yang esensial dari suatu hubungan kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja yaitu adanya upah.

Perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh serta menjamin kesamaan dan perlakuan adil tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik jumlah angkatan kerja pada tahun 2021 mencapai 139,81 juta orang yang mengalami kenaikan sebesar 1,59 juta dibandingkan tahun 2020.<sup>5</sup> Mayoritas pekerja di Indonesia bekerja pada perusahaan nasional maupun multinasional. Sehingga dalam hal ini negara perlu ikut andil dalam menjamin kesejahteraan pekerja melalui berbagai regulasi tentang ketenagakerjaan. Negara memiliki tanggungjawab dan andil yang besar dalam menjamin

---

<sup>4</sup> R. I., Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Bab II, Pasal 4, huruf c.

<sup>5</sup> Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2021, *Berita Resmi Statistik*, <https://www.bp.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>, (Diakses pada 6 September 2021)

kesejahteraan rakyatnya sehingga dapat mewujudkan cita-cita nasional bangsa Indonesia.

Pandemi Covid-19 yang sedang melanda berbagai negara di dunia memberikan dampak yang sangat signifikan salah satunya dalam sektor ekonomi. Hal ini dikarenakan banyaknya pembatasan kegiatan masyarakat yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Indonesia merupakan salah satu negara yang merasakan dampak penurunan pertumbuhan ekonomi. Menurunnya pertumbuhan ekonomi di berbagai sektor terutama sektor ketenagakerjaan berdampak pada kesejahteraan hidup pekerja.

Akibat dari penerapan kebijakan pemerintah dalam menanggulangi pandemi Covid-19 melalui PPKM, *social distanncing* dan kebijaka *Work From Home* menyebabkan beberapa perusahaan menerapkan kebijakan pemutusan hubungan kerja, pengurangan jam kerja, pemberlakuan sistem shift dan pengurangan upah yang berdampak pada kesejateraan pekerja. Beberapa perusahaan bahkan menangguhkan pembayaran upah pekerja dikarenakan kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan melakukan pembayaran. Hal ini tentu berdampak bagi kelangsungan hidup pekerja yang bergantung pada upah yang diberikan oleh perusahaan.

Masa pandemi *Covid-19* banyak pekerja baik pekerja formal maupun pekerja informal yang mengalami pemotongan upah. Dalam pemotongan upah ini banyak dari pekerja tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan maupun dalam pengambilan kesepakatan. Secara tiba-tiba pekerja menerima upah tidak utuh tanpa adanya musyawarah maupun perundingan terlebih dahulu. Hal ini

tentu sangat merugikan ekonomi pekerja sebagai pihak yang berada pada posisi yang lemah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam memberikan perlindungan dan keberlangsungan beekerja bagi pekerja maka perlu dilakukan penetapan upah minimum dalam kondisi pemulihan ekonomi saat ini yaitu melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/11/HK.04/2020 yang mengatur tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021.

Upaya untuk memastikan bahwa suatu peraturan yang telah dibentuk maka diperlukan adanya pengawasan. Pengawasan sebagaimana diatur dalam Pasal 178 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh suatu unit kerja tersendiri dalam instansi yang diberikan wewenang dan lingkup tugas serta tanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan.<sup>6</sup> Kewenangan pemerintah dalam pengawasan ketenagakerjaan dipertegas dalam Lampiran huruf G tentang Pembagian Urusan Pemerintah Pusat dan Daerah Prvovinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah wewenang dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan guna untuk memberikan jaminan perlindungan hukum atas hak-hak pekerja agar tercipta kepastian hukum. Sebelum lahirnya Undang-Undang

---

<sup>6</sup> R. I., Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Bab XIV, Pasal 178.

Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah terjadi perubahan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan yang semula sentralisasi menjadi desentralisasi. Hal ini memberikan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan kepada Pemerintah Provinsi untuk mengelola pengawasan ketenagakerjaan yang semula kewenangan berada pada Pemerintah Kabupaten/Kota.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah minimum ditetapkan berdasarkan ekonomi dan ketenagakerjaan yang meliputi kemampuan daya beli, tingkat penerapan tenaga kerja serta beberapa faktor lain yang mengalami perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang dahulu didasarkan pada standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja. Dalam hubungan kerja kebijakan mengenai pengupahan dapat memengaruhi keberlangsungan tercapainya suatu hubungan kerja. Kebijakan pengupahan yang kurang adil dan wajar cenderung menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial yang akan menghambat produktivitas dan profesionalisme pekerja dalam melakukan pekerjaan yang telah diperjanjikan.<sup>7</sup>

Perlindungan hukum terhadap upah pekerja pada saat ini masih belum dapat berjalan optimal dibuktikan dengan masih rendahnya tingkat kesejahteraan hidup pekerja. Maka diperlukan kajian mendalam terkait peran serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam perlindungan upah. Dengan hal ini penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul **“Peran Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam**

---

<sup>7</sup> Bambang, R Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, hlm. 161.

## **Perlindungan Upah Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Sleman”**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perlindungan upah pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Sleman?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perlindungan upah pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Sleman?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perlindungan upah pekerja pada masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam upaya perlindungan dalam perlindungan upah pekerja pada masa pandemi Covid-19.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam pengkajian penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam memberikan upaya perlindungan atas hak-hak pekerja sebagaimana berkaitan dengan fungsi hukum sebagai alat dalam

pembaharuan kehidupan masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan ide dalam pengembangan ilmu hukum khususnya ilmu hukum ketenagakerjaan. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan literatur guna penelitian lanjutan dengan obyek yang sama.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan, referensi dan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat melatih pengembangan pola pikir yang penulis agar lebih sistematis dan digunakan untuk mengukur kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan.