

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengawasan terhadap perlindungan tenaga kerja merupakan suatu tugas yang harus dilaksanakan dengan baik oleh pemerintah Pengawas Ketenagakerjaan, karena tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai salah satu wujud untuk perkembangan ekonomi. Hak-hak tenaga kerja diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, di dalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usaha perekonomian nasional dan internasional, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwasanya setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja¹.

Ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam macamnya, seperti buruh atau pekerja, pengusaha atau perusahaan, majikan, karyawan, dan sebagainya. Buruh sejak dahulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya, istilah pekerja dalam praktiknya sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, pekerja tetap dan sebagainya, lalu adapun

¹ F.winarni, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta (Widyatama, 2006), hlm.89

istilah dari karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi, pendapat lain yang menyatakan bahwa istilah buruh sejak dulu diidentikan dengan pekerjaan kasar dikarenakan menempuh pendidikan rendah dan sering mendapatkan penghasilan yang rendah pula.²

Pemerintah telah menetapkan perlindungan terhadap tenaga kerja, ketentuan ini dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 dan diatur lebih lanjut di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk menjamin kesamaan perlakuan dan kesempatan bekerja tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Serta Pasal 38 ayat (1), (2), (3), (4) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi:

- (1)Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2)Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3)Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4)Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai

² F.X Djumaldji dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta. Bina Aksara, hlm 8.

dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Jaminan kesempatan kerja dan mendapat imbalan yang layak dan adil dalam hubungan kerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan kerja, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat tercapai kesejateraan. Oleh karena itu, masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting dalam kebijakan pengawasan tenaga kerja sifatnya harus menyeluruh kesemua sektor hubungan kerja.³

Pemerintah menetapkan upah minimum bagi setiap kabupaten/kota yang besaran upahnya berbeda-beda yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja. Dalam penentapan upah minimum, pemerintah mengacu pada survei yang berdasarkan kebutuhan hidup yang layak secara fisik untuk kebutuhan hidup dalam satu bulan. Dengan penetapan upah minimum bagi setiap kabupaten atau kota dimaksudkan untuk melindungi pekerja agar kesejahteraan hidupnya seimbang. Namun dalam kenyataannya, pemenuhan upah tidak selamanya sesuai dengan apa yang diharapkan pekerja maupun pengusaha itu sendiri. Tidak jarang upah yang diterima oleh pekerja dari pengusaha lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang berlaku. Dengan adanya surat edaran Gubernur Jawa Barat Tahun 2019 bernomor 561/75/yanbangsos yang telah ditandatangani oleh Ridwan Kamil. Pemprov

³ Budiman Purba, "Peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan Pelaksanaan Upah di Kota Medan", *Jurnal Publik Undhar Medan*, Volume III No.2 (Desember,2017) Hlm 45.

Jawa Barat menyetujui besaran upah minimum kota (UMK) yang diusulkan oleh kepala daerah masing-masing termasuk kepala daerah Kota Tasikmalaya.⁴

Upah minimum kota (UMK) yang ditetapkan oleh pemerintah menjadi sangat penting bagi pekerja, agar perusahaan yang mempekerjakannya tidak bersikap sewenang-wenang terutama dalam hal pemberian atau pembagian upah, dikarenakan bagi para pekerja atau buruh upah merupakan satu-satunya sumber pendapatan yang paling utama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu pemerintah harus ikut andil dalam pemenuhan upah. Permasalahan ketenagakerjaan tidak lepas dari adanya masalah pengupahan, perselisihan hubungan industrial, perlindungan, kesejahteraan, pengawasan dan pembinaan ketenagakerjaan.⁵ Untuk melaksanakan kebijakan pengupahan, diperlukan adanya pemantauan atau pengawasan dan pembinaan oleh Dinas Tenaga kerja Kota Tasikmalaya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh dalam pemenuhan pemberian upah (UMK), yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku yang terdapat dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Tasikmalaya sebagai kota industri dan perdagangan mengalami perkembangan yang sangat pesat beberapa tahun terakhir salah satunya yang paling pesat pembangunannya yaitu industri bordir yang menjamur dimana-mana, dalam pembangunan yang pesat ini merupakan hal yang positif untuk

⁴Rezza Rizaldi, "UMK Kota Tasikmalaya", <https://www.radartasikmalaya.com/disnaker-2020-umk-kota-tasik>, diakses pada tanggal 11 Juni 2020, jam 14:33 WIB.

⁵Indra Riko Rosandi, "Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan", *Journal Ilmu Pemerintahan*, Volume v No.3, April 2017.

meningkatkan kesempatan kerja dan mengurangi sebagian pengangguran dan perkembangan sumber daya manusia dalam pembentukkan tenagakerja yang semakin baik. Ditambah dengan pusat-pusat perbelanjaan dan swalayan baru, serta industri lain yang ikut bermunculan juga. Hal ini mengakibatkan telah banyak tenaga kerja yang terserap dengan ini masalah ketenagakerjaan dan pengupahan, terutama dalam pemenuhan upah minimum. Maka dari itu, apakah perusahaan-perusahaan tersebut sudah dapat melaksanakan ketentuan upah minimum kota sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau belum, maka dari itu harus ada pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengkaji lebih dalam dan mengadakan penelitian atas pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja mengenai pengupahan, sehingga akan bisa terlihat apakah dalam pelaksanaannya telah sesuai dengan upah minimum kota (UMK) yang berlaku atau belum.

Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul **“PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGAWASI PELAKSANAAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA DI KOTA TASIKMALAYA”**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan di bahas dalam penelitan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan pelaksanaan pengupahan di Kota Tasikmalaya?

2. Apa saja hambatan yang dihadapi pegawai Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan pelaksanaan pengupahan di Kota Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan pelaksanaan pengupahan di Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi pegawai Dinas Tenaga Kerja dalam pengawasan pelaksanaan pengupahan di Kota Tasikmalaya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan untuk menambah wawasan yang berkaitan dengan pengupahan dan dapat dijadikan informasi bagi pembaca khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.
- b. Penelitian ini diharapkan berguna untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pekerja

Penelitian ini dapat memberikan dorongan moral dan atau membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban antara pekerja atau

buruh dan perusahaan-perusahaan sehingga dapat terjalin kerja sama yang sehat antara pekerja dan perusahaan.

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak-pihak yang bersangkutan terutama pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di dunia industri yang semakin pesat.

c. Bagi Dinas Tenaga Kerja

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai kewajiban para pekerja atau buruh sebagaimana yang telah diperjanjikan dengan seadil-adilnya menurut batas-batas yang dibenarkan oleh Undang-Undang.

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan sehingga dapat mendidik kita untuk menumbuhkan masyarakat yang berfikir lebih berkembang lagi dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi di lingkungannya sehingga tercapai perdamaian dan keseimbangan dalam masyarakat.