

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATARBELAKANG

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi, bersamaan dengan infrastruktur dan *governance* sehingga dapat mempercepat naik turunnya daya saing suatu perekonomian.¹ Ketenagakerjaan adalah elemen paling penting pada kehidupan masyarakat Indonesia, sebab sebagai suatu cara untuk seseorang dalam menghidupi dirinya dari hasil bekerja, serta untuk keluarga. Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bila “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bisa dimaknai bila negara memberi hak untuk masyarakatnya agar memperoleh kehidupan serta pekerjaan yang pantas.

Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengenai Pengupahan menyatakan bila “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

¹ Latif Adam. “Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas”. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol 11 No 2. (2016). hlm 72

Pasal 88 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disampaikan bila “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang pantas bagi kemanusiaan”. Dalam merealisasikan kesejahteraan serta penghidupan yang pantas untuk tiap warga negaranya, pemerintah sudah menetapkan tentang kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, perlindungan pengupahan, serta penentuan upah minimal.

Undang-undang serta aturan yang sudah disampaikan tersebut mengenai upah, bisa disebutkan bila upah merupakan sejumlah uang maupun barang yang diperoleh pekerja/buruh selaku balas jasa dari tenaga maupun pikiran yang diberikannya untuk perusahaan di mana tempatnya bekerja. Sudah menjadi kemauan yang dalam baiknya upah yang diperoleh cukup dalam memenuhi kebutuhan yang lain.

Upah yang diperoleh pekerja/buruh adalah faktor yang begitu penting untuk keberlangsungan hidup pekerja atau buruh serta keluarganya. Fungsi serta peranan upah untuk pekerja atau buruh sangat penting, maka gairah, semangat serta produktifitas kerja begitu terpengaruh dari besarnya tingkat upah yang diperoleh. Upah pun sebagai fasilitas pemerataan pembangunan serta penghubung dalam menekan kesenjangan yang terlihat dari hubungan yang harmonis diantara pekerja dengan pengusaha. Wayan berpendapat bila pentingnya upah sebagai standar utama dalam mencapai tujuan pembangunan hubungan industrial yang harmonis, menjadikan intervensi negara sebagai keharusan dalam sistem pengupahan karena

diyakini bahwa melepaskan konstruksi upah dalam mekanisme pasar akan berakibat tidak tercapainya prinsip keadilan dan kelayakan dalam pengupahan.² Menurut Vironika sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan pada tiga fungsi upah yaitu menjamin kehidupan layak, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan terdapat insentif untuk meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja.³

Pemerintah telah mengeluarkan regulasi tentang pengupahan untuk melakukan antisipasi terhadap persoalan pengupahan serta untuk menjaga hak pekerja/buruh. Mulanya ketentuan pengupahan ditetapkan dari pemerintah pusat. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 mengenai Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Upah Minimum yang dulunya ditetapkan pemerintah pusat dengan Kemenakertrans dilimpahkan pada pemerintah daerah ditingkat provinsi, jadi mulai dari ketika itu nominal upah minimal ditetapkan masing-masing provinsi. perlindungan upah yang diputuskan oleh pemerintah bertujuan dalam memastikan sumber pendapatan tetap yang menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh serta keluarganya.⁴

Pemerintah menerbitkan kebijakan yang ditetapkan pada Peraturan Menakertrans Nomor 07 Tahun 2013 mengenai Upah Minimum. Aturan itu tertera dalam Pasal 2, upah minimum meliputi upah minimum provinsi yang dinamakan UMP, upah minimum kabupaten/kota yang dinamakan UMK, serta upah minimum sektoral kabupaten/kota yang dinamakan UMSK.

² I I Wayan Gede Wiryawan. "Dilematika Kebijakan Upah Minimum dalam Pengupahan di Indonesia". *Jurnal Advokasi*. Vol 6 No 1(2016). hlm 98

³Vironika Nugraheni Sri Lestari. "Sistem Pengupahan Di Indonesia". *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*. Vol. 8 No 2 (2017). hlm 20.

⁴ Hardijan Rusli. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor. Ghalia Indonesia. hlm. 95

Penetapan upah minimum itu adalah sebuah langkah kebijakan pemerintah dalam mengatasi semakin serius lagi persoalan ketenagakerjaan dengan umum di Indonesia serta dengan khusus di Kabupaten Purworejo, yang dalam hal ini merupakan persoalan mengenai Upah yang kerap sebagai permasalahan pada ketenagakerjaan.

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara manusiawi dan maksimal, terwujudnya pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, perlindungan kesejahteraan tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁵

Unsur yang saling berkaitan didalam pembahasan tentang ketenagakerjaan sangat banyak, yakni unsur pengusaha serta pekerja/buruh. Kedua unsur itu, diantara pengusaha serta pekerja/buruh adalah dua faktor yang tak bisa dipisahkan dengan yang lainnya.⁶ Perusahaan akan berjalan dengan baik dengan adanya sinergi kedua faktor tersebut. Begitu pun sebaliknya, seahli apapun pekerja/buruh, saat tidak terdapat perusahaan Cuma bisa menciptakan produk pengangguran. Selain itu, pengusaha selaku yang memiliki perusahaan ada dalam posisi yang begitu kuat, karena ditunjang dengan modal yang besar. Pekerja/buruh sekedar memiliki modal keterampilan serta intelektual, dan pekerja/buruh ada dalam kedudukan yang begitu lemah.

⁵ Ujang Charda S. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja". *Jurnal Wawasan Hukum*. Vol 32 No 1. (2015). hlm 2

⁶ Imam Soepomo. 2016. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Djambatan. hlm.30

Kedua posisi tersebut sangatlah tidak sama diantara pengusaha serta pekerja/buruh itu, hal itu kerap dipakai para pengusaha dalam melakukan tindakan yang sesuka hati dengan pekerja/buruh untuk memperoleh hak-haknya yaitu hak upah yang pantas, hak menerima pesangon, hak menerima upah lembur, hak dalam berserikat, hak istirahat, hak cuti yaitu cuti tahunan, cuti hamil, serta lainnya. Muhdar berpendapat Penanganan permasalahan ketenagakerjaan tersebut harus dilakukan dengan pendekatan sinkronisasi kebijakan fiscal dan moneter dan pengembangan usaha mikro dan usaha kecil sehingga muncul sinergisitas antara pemerintah pusat dan daerah.⁷

Fungsi pengawasan pada penyelenggaraan UMK yang dijalankan pemerintah terkait hal ini oleh Disnaker Provinsi Jawa Tengah begitu dibutuhkan, sebab dalam hakekatnya pengawasan merupakan sebuah upaya dalam memahami keadaan sebuah aktivitas yang tengah diselenggarakan apakah aktivitas tersebut melalui ketetapan yang sudah ditentukan. Pengawasan ketenagakerjaan diselenggarakan karyawan pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kecakapan serta independensi dalam memastikan penyelenggaraan aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁸

Fungsi pengawasan mempunyai peranan serta pengaruh yang begitu besar pada sebuah aktivitas. Pengawas dalam hal ini memiliki

⁷ Muhdar HM. "Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, dan Kemiskinan di Indonesia : Masalah dan solusi". *Jurnal Al-buhuts*. Vol 11 No 1 (2015). hlm 65

⁸ Husni Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. hlm. 49

hubungan yang paling dekat terhadap aktivitas yang diawasinya. Baik buruknya hasil yang diawasi dengan langsung diketahui pengawas. Faktor pemicu kesuksesan pengawasan yang bergantung pada keahlian serta keterampilan pengawas.

Kantor Disnaker Provinsi Jawa Tengah yang menjadi perpanjangan tangan pemerintah, terkait hal ini Disnaker di daerah, ialah pelaksana tugas serta fungsi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi disektor pembinaan ketenagakerjaan serta pengawasan norma kerja di daerah. Salah satunya yaitu pengawasan dari penyelenggaraan UMK Kabupaten Purworejo. Kantor Disnaker Provinsi Jawa Tengah sangat mempunyai peran serta tanggungjawab pada pengawasan penyelenggaraan Upah Minimum Kota di Kabupaten Purworejo.

Kewenangan sektor ketenagakerjaan pada otonomi daerah begitu luas, berhubungan dengan hal tersebut, maka daerah bisa menaikkan kualitas serta kuantitas pengawasan ketenagakerjaan yang diselenggarakan Dinas Tenaga kerja di daerah Kabupaten Purworejo. Khususnya penyelenggaraan UMK begitu besar serta diharap peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah berdasarkan tujuan otonomi daerah, yakni pemberdayaan daerah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan menyeluruh serta pekerja/buruh pada khususnya.

Permasalahan upah adalah masalah yang paling disoroto, berdasarkan bermacam-macam permasalahan ketenagakerjaan yang ada seperti yang sudah disampaikan. Persoalan upah sering dialami oleh tiap

pekerja/buruh serta perusahaan bermacam-macam daerah kota ataupun kabupaten di Indonesia, terdapatnya politik upah murah yang dijalankan pemerintah serta perusahaan selaku pemilik modal menjadikan pekerja/buruh tak bias memperoleh upah yang pantas berdasarkan upah minimum kota yang sudah ditentukan pemerintah kota serta kabupaten.

Permasalahan upah yang sering terjadi adalah pemberian upah dibawah UMK (Upah Minimum Kota) atau UMP (Upah Minimum Provinsi). Kasus pemberian upah yang dibawah UMP (Upah Minimum Provinsi) terjadi di Jakarta, seorang pengusaha berinisial YS (Yadi Sambodo) selaku Dirut PT KL (Kawoori Lintas), ditetapkan sebagai tersangka oleh PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) Kementerian Ketenagakerjaan, dikarenakan membayar gaji pekerjanya dibawah ketentuan upah minimum Provinsi. Tindakan tersebut melanggar pasal 90 jo pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan ancaman dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Pengusaha tersebut diketahui tidak membayar upah sesuai UMP (Upah Minimum Provinsi) DKI Jakarta kepada pekerjanya pada periode Januari 2010 hingga Juni 2011. Petugas pengawas Kemnaker langsung memberikan nota pemeriksaan No: B.17/PPK–NKJ/II/2012 tanggal 10 Februari 2012 serta

ditegaskan dengan Nota Pemeriksaan Nomor: B.103/PPK–NKJ/III/2012 tanggal 12 Maret 2012.⁹

Permasalahan pengupahan juga terjadi di Kabupaten Purworejo pada tahun 2014 dimana perusahaan kerta mengaji karyawannya dibawah UMK (Upah Minimum Kota) yang telah ditetapkan. Penyerahan tersangka dan barang bukti melalui Kordinator Pengawas PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) , menyusul adanya pelanggaran Perusahaan kertas atas pasal 90 jo pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan ancaman dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).. Menurut catatan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Jawa Tengah, ratusan perusahaan di Jateng masih memberi upah buruh kurang dari patokan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di Jateng. Kepala Disnakertrans Jateng Wika Bintang menyatakan, sebagian besar kasus yang terdapat di Jateng didominasi industri yang memberikan upah buruh berbeda dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK). “Saat ini ada dua media yang mengadu pada Disnaker karena upahnya di bawah Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK),”. Hasil rekapitulasi Disnaker Jateng pada 2018, dari 3.122 ribu perusahaan yang diperiksa, ada 437 perusahaan yang menyimpang. Perusahaan yang tidak membayarkan gaji sesuai Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) pasti

⁹ Bimo Wiwoho, 2017, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20170714173812-12-2280/bayar-upah-di-bawah-ump-pengusaha-jadi-tersangka>, diakses pada tanggal 14 Juli 2020, Pkl 16.00 Wib

mendapatkan sanksi administrasi, berdasarkan ketetapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 90 ayat (1).¹⁰

“Bagi perusahaan yang menggaji buruh tidak sesuai Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) bisa dikenakan sanksi pidana paling lambat 1 tahun dan paling lama 4 tahun beserta denda sebesar Rp 100 juta – Rp 400 juta,”

Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka penulis ingin menulis penulisan hukum berjudul **“Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pemenuhan Hak Atas Upah Pekerja Di Kabupaten Purworejo”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam Pengawasan Pengupahan Di Kabupaten Purworejo?
2. Apakah hambatan-hambatan dalam Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah terhadap Pelaksanaan Pengupahan di Kabupaten Purworejo?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah pada pengawasan pengupahan di Kabupaten Purworejo.

¹⁰ Redaksi JD, 2019, <https://jatengdaily.com/2019/ironis-437-perusahaan-gaji-karyawan-di-bawah-umk-bisa-dikenai-sanksi-rp-400-juta/>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2020 , Pkl 16.00 WIB

2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah terhadap pelaksanaan pengupahan di Kabupaten Purworejo.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai wawasan untuk dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat pada mata kuliah hukum ketenagakerjaan.
- b. Sebagai tammateri ilmu atau informasi untuk penelitian yang selanjutnya.
- c. Digunakan sebagai wawasan ilmu diperpustakaan.
- d. Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmupengetahuan hukum, khususnya hukum administrasi negara.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai materi informasi instansi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah khususnya di Kabupaten Purworejo
- b. Sebagai informasi data kepada penulis berikutnya dalam mengulas artikel tentang pengupahan tenaga kerja
- c. Sebagai pengatahuan dan menambah wawasan sehingga dapat mendidik kita dalam menembuhkan masyarakat untuk berfikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi dilingkunganya sehingga tercapai perdamaian dalam masyarakat.

d. Secara praktis dapat memberikan rekomendasi bagi pengawasan pengupahan di Kabupaten Purworejo khususnya pengupahan tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Purworejo.