

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah negara kesejahteraan, yaitu negara yang bercita-cita mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia baik secara materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Upaya perwujudan kesejahteraan rakyat tersebut dilakukan dengan melaksanakan pembangunan nasional. Pembangunan nasional khususnya dibidang perekonomian tidak terlepas dari pembangunan ketenagakerjaan¹.

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa salah satu tujuan utama Negara Indonesia adalah menciptakan sesuatu kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera demi mewujudkan suatu keadilan sosial, negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia. Jelasnya, kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai penting bagi pencapaian kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat secara materiil. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dengan sarana hukum ketenagakerjaan mempunyai karakteristik khusus dalam hubungan pengusaha dan pekerja serta pemerintah. Dalam sejarahnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia terjadi perkembangan serta pergeseran sifat hukum ketenagakerjaan yang pada awalnya bersifat hukum

¹ Beni Hidayat, Bagus Sarnawa, 2022, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hal ii.

privat berubah menjadi hukum publik, inilah yang disebut dengan *socialeeringsprocess*. Pergeseran sifat ini merupakan upaya campur tangan pemerintah dalam menghapuskan *sub ordinasi* antara pengusaha dan pekerja. Sehingga hubungan ketenagakerjaan yang terjadi adalah keseimbangan dan kesetaraan antara pekerja dan pengusaha².

Salah satu unsur dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja yang terdapat campur tangan pemerintah adalah pengupahan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, disebutkan bahwa upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu 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. Selanjutnya dalam pasal 5 peraturan pemerintah tersebut, disebutkan bahwa upah pekerja harus menjamin penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

² *Ibid.*, hal iii.

Pekerja/buruh yang bekerja di suatu perusahaan berhak mendapatkan upah yang layak bagi pekerja, sehingga kebutuhan hidup sehari-hari dapat terpenuhi. Pemerintah telah menetapkan upah minimum setiap provinsi atau kabupaten yang wajib dipenuhi oleh perusahaan atau pemberi kerja. Upah minimum merupakan hal yang penting dalam memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Upah yang akan diterima oleh tenaga kerja berbentuk mata uang dan juga tunjangan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja tersebut. Sering sekali ditemukan perusahaan yang menawarkan upah lebih rendah dari kebijakan pemerintah kepada tenaga kerja untuk menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Sehingga kita sering menemukan para pekerja yang menggelar aksi demo untuk mendapatkan upah/gaji mereka. Perusahaan tidak dapat menurunkan upah pekerja dengan sewenang-wenang karena dapat membebankan upah minimum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah perlu melakukan suatu perlindungan agar walaupun ternyata upah harus rendah, akan tetapi upah yang diterima pekerja masih layak untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu pemerintah menerapkan kebijakan upah yang disebut upah minimum. Ini juga bisa melindungi pekerja dari eksploitasi para pengusaha atau pemberi kerja.

Upah atau gaji yang diberikan kepada seorang tenaga kerja merupakan penghargaan atau pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Penghargaan ini tidak selamanya berbentuk uang, tetapi juga dalam bentuk penghargaan lainnya. Pengupahan sendiri merupakan salah satu faktor yang paling sensitif karena upah merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja, dan berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga

kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan upah yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja³

Adapun komponen upah terdiri dari

- a) Upah tanpa tunjangan;
- b) Upah dan tunjangan tetap;
- c) Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap;
- d) Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Sedang jenis pengupahan adalah upah berdasar

- a) satuan waktu;
- b) hasil yang dicapai

Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja diluar waktu kerja atau hari libur resmi serta istirahat mingguan, maka pengusaha wajib membayar upah lembur. Demikian juga dalam hal pengusaha terlambat membayar upah pekerja maka pengusaha wajib membayar denda keterlambatan pembayaran upah.

Terkait persoalan upah pekerja ini, selain masalah tentang penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) yang sering dirasa masih tidak layak bagi pekerja, masalah lain yang juga sering dijumpai adalah majikan atau pengusaha yang tidak menerapkan ketentuan-ketentuan pengupahan, misalnya upah yang dibayar tidak sesuai UMP, seperti kasus yang terjadi pada Tjioe Christine Chandra, pengusaha asal Surabaya yang membayar karyawannya di bawah UMP.

³ Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM", *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol 17 (2017), hal. 15

Masalah lain yang ditemui, adalah majikan yang tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR), membayar upah lembur yang tidak sesuai dengan peraturan, dan lain sebagainya⁴.

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang

1 Evy Safitri Gani, 2015, Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia, Jurnal, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN, Ambon. 2 Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 2 cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengupahan yang dilaksanakan pengusaha tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika kesepakatan tersebut ternyata lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum. Sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, Pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial, dalam hal ini mempunyai kewajiban untuk mengawasi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil. Perlindungan pengupahan bagi pekerja meliputi:

1. Upah minimum.

⁴ Evy Safitri Gani, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia", *Jurnal Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam*, Vol 11, No 1 (2015), hal 14.

2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena sakit.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain luar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.

Developer Perumahan biasanya disebut developer yaitu pengembang properti yang membangun suatu area atau kawasan, seperti perumahan atau apartemen.

Sesuai Peraturan Pemerintah Dalam Negeri pada pasal 5 ayat satu, nomor 5 tahun 1974, Developer atau Perusahaan Pembangunan Perumahan merupakan sebuah perusahaan yang berusaha pada bidang pembangunan berbagai jenis perumahan dan dalam kuantitas atau jumlah yang besar. Pembangunan perumahan tersebut dilakukan pada sebuah kesatuan lingkungan atau pemukiman yang difasilitasi dengan beragam prasarana lingkungan serta fasilitas sosial untuk keperluan masyarakat penghuninya.

Sebagai pelaku usaha, developer juga memiliki arti sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pengadaan perumahan. Modal awal developer adalah lokasi atau tanah yang akan dijadikan produk properti.

Selain merencanakan pembangunan, developer juga menangani bidang marketing, khususnya marketing properti. Jadi tidak hanya membangun saja, namun juga bagaimana menginformasikan terkait properti ke konsumen.

Secara sederhana, pengembang perumahan adalah seseorang ataupun instansi yang bertugas dalam mengembangkan dan membuat hunian seperti perumahan ataupun apartemen. Mereka memiliki tugas dalam pembangunan

rumah dari hulu ke hilir. Mulai dari pembelian tanah, perencanaan, pembangunan, sampai dengan pemasaran.

Di negara kita tercinta sendiri, istilah ini disusun dalam Pasal 5 ayat 1 Peraturan Pemerintah Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 1974.

Jika mengacu pada pasal ini, maka developer perumahan adalah sebuah perusahaan yang memiliki usaha pada bidang pembangunan berbagai jenis perumahan dan dalam kuantitas atau jumlah yang besar. Pembangunan perumahan ini juga termasuk fasilitas yang mencakup infrastruktur lingkungan dan sosial yang diperlukan untuk kebutuhan penghuninya.

Di Indonesia, pengembang perumahan bisa dibagi menjadi dua jenis. Jenis dari developer ini akan tergantung dari jenis perumahan yang mereka kerjakan. Berikut ini jenis-jenis developer perumahan:

- **Developer perumahan subsidi:** Mereka adalah pengembang perumahan dengan harga terjangkau yang disubsidi oleh pemerintah.
- **Developer perumahan biasa:** Perumahan yang dikembangkan oleh pengembang ini tidak mendapatkan bantuan dari pemerintah.

PT. Cipta Griya Unggul adalah developer perumahan bersubsidi yang mengembangkan perumahan Bumi Harapan Permai di Kabupaten Tanah Bumbu Provinsi Kalimantan Selatan dengan menghadirkan konsep perumahan bersubsidi, dengan kualitas bangunan yang baik, hunian yang nyaman, dan modern, serta fasilitas sosial, fasilitas umum, dan fasilitas beribadah/masjid yang baik.

Berlokasi di Kecamatan Gunung Besar, Kecamatan Simpang Empat, Kabupaten Tanah Bumbu, Provinsi Kalimantan Selatan, perumahan ini

menyediakan lingkungan hijau yang rimbun, memiliki fasilitas yang memadai, bertempat di lokasi yang strategis, serta memiliki akses dan mobilitas yang mudah.

PT. Cipta Griya Unggul mempekerjakan pekerja/buruh konstruksi untuk membangun perumahan. Dengan adanya pola hubungan kerja antara PT. Cipta Griya Unggul sebagai lembaga yang mempekerjakan pekerja/buruh dan adanya pekerja/buruh sebagai pihak yang dipekerjakan tentunya akan menciptakan dinamika dan kompleksitas pola hubungan yang perlu penulis kaji lebih mendalam, khususnya terkait upah yang dibayarkan oleh PT. Cipta Griya Unggul kepada para pekerjanya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan terhadap hak upah pekerja di PT Cipta Griya Unggul Kabupaten Tanah Bumbu Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Apa faktor yang menghambat perlindungan hak upah pada pekerja PT Cipta Griya Unggul Kabupaten Tanah Bumbu Provinsi Kalimantan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan terhadap hak upah pekerja di PT Cipta Griya Unggul Kabupaten Tanah Bumbu Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat perlindungan terhadap hak upah pekerja di PT Cipta Griya Unggul Provinsi Kalimantan Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan sumbangsih pemikiran Ilmu Hukum khususnya dibidang Hukum Administrasi Negara dan Hukum Ketenagakerjaan.
 - b. Menambah literatur yang dapat dijadikan sebagai data sekunder dan referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Untuk mengasah pola pikir dan penalaran sesuai analogi dan sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.
 - b. Memberi jawaban atas permasalahan yang diteliti.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang terkait dengan masalah penelitian ini, dan berguna bagi pihak-pihak yang berminat pada masalah yang sama.

Adapun pihak-pihak yang terkait yang penulis maksud adalah:

- a. Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu.
- b. PT. Cipta Griya Unggul (CGU)
- c. Peneliti yang berminat pada penggajian dan pengembangan ketenagakerjaan baik di tingkat kabupaten Tanah Bumbu maupun di tingkat nasional.