

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang diberikan kebebasan untuk bekerja maupun tidak bekerja, akan tetapi negara harus menyiapkan wadah atau memfasilitasi bagi setiap warga negaranya yang ingin mendapatkan pekerjaan serta mencapai kehidupan yang layak. Hal tersebut telah dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Akan tetapi dalam pelaksanaannya yang melalui peraturan-peraturan di bawahnya, warga negara Indonesia masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan sesuai dengan isi serta maksud dari Pasal tersebut. Hal tersebut terjadi dikarenakan belum banyak tersedianya lapangan-lapangan pekerjaan yang seharusnya telah disediakan oleh negara, hal itu juga mengakibatkan banyaknya angka-angka pengangguran di Indonesia.¹

Sedikitnya lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah, mengakibatkan banyaknya angka pengangguran setiap tahunnya. Berdasarkan hasil data yang didapat dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul angka pengangguran terbuka pada Kabupaten Bantul, antara lain:

¹ Bachtiar Mohamad, and Nugroho Arinto, “Perlindungan Terhadap Pekerja Terkait Upah Lembur (Studi PT Albany Corona Lestari)”, *Novum: Jurnal Hukum*, Vol. 1, No. 1, (Juni, 2022), hlm. 3.

Tabel 1.1

Jumlah Pengangguran Terbuka Kabupaten Bantul

| TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA KABUPATEN BANTUL | |
|--|--------|
| Tahun | Jumlah |
| 2019 | 3,06 |
| 2020 | 4,06 |
| 2021 | 4,04 |
| 2022 | 3,97 |
| 2023 | 3,78 |

(Sumber: *Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul, 2024*)

Sudah seharusnya, Pemerintah memberikan lapangan pekerjaan sebanyak-banyaknya bagi rakyatnya yang ingin mengemban pekerjaan sebagaimana yang telah diamanatkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 di atas. Pasal 5 Undang-undang 13 Tahun 2003 menjelaskan “Bahwa Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa ada diskriminasi atau membeda-bedakan, baik menurut agama, suku, ras, dan jenis kelamin dalam hal memperoleh pekerjaan yang layak sebagaimana yang seharusnya telah diamanatkan oleh konstitusi.”² Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 dan Pasal 5 Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas, maka sudah seharusnya Negara melalui susunan Pemerintahannya

² Mokoginta et al., “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Lex Crimen*, Vol. 11, No. 5, (Juli, 2022), hlm. 1–8.

melakukan perlindungan serta memberikan perhatian kepada tenaga kerja yang ada tanpa membeda-bedakan atau diskriminasi.

Hubungan Industrial menurut Pasal 1 ayat (16) Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” Dalam hubungan industrial ini, pemerintah mempunyai beberapa tugas, pokok dan fungsi,³ yang antara lain telah dijelaskan pada Pasal 102 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.” Berdasarkan hal tersebut sudah seharusnya pemerintah wajib melakukan apa yang sudah diamanatkan dalam Undang-undang tersebut.

Pemerintah Indonesia dalam melakukan fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan dalam hubungan industrial, telah melahirkan produk-produk hukum mengenai hal tersebut antara lain, Undang-undang

³ Subijanto, “Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Di Indonesia”, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, No. 6, (November, 2011), hlm. 705–718.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PERPPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan Undang-undang 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang. Melalui peraturan-peraturan yang telah disahkan tersebut, sudah seharusnya Negara memberikan perlindungan-perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja ditujukan guna menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun guna mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pekerja/Buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Ada beberapa hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi dalam melakukan pekerjaan, salah satunya ialah upah. Upah menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan “Hak pekerja/buruh yang diterima atau didapatkan 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

⁴ M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, Vol. 10, No. 1, (Juni, 2023), hlm. 77–86.

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”⁵

Pasal 28D ayat (2) Undang-undang dasar 1945 juga mengatur mengenai upah/imbalan bagi pekerja/buruh diberikan secara adil dan layak, Pasal tersebut berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan Pasal tersebut, sudah seharusnya pemerintah menciptakan peraturan-peraturan yang tegas mengenai pengupahan pekerja/buruh.⁶ Pengupahan diberikan berdasarkan hasil pekerja yang melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 77 Undang-undang Nomor 6 tahun 2023, Pasal tersebut menyebutkan bahwa “Waktu kerja terbagi menjadi 2 bagian yaitu, 7 (tujuh) jam kerja dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, dan 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”⁷

Pekerja/buruh juga berhak menerima pengupahan di luar dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak dan yang telah ditentukan oleh Undang-

⁵ Azis Abdul, Handriani Aan, and Basri Herlina, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan”, *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 10, No. 1, (September, 2019), hlm. 59–74.

⁶ Hasaziduhu Möhö, “Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan”, *Jurnal Panah Keadilan*, Vol. 1, No. 2, (Agustus, 2022), hlm. 117–126.

⁷ Nathasya Sisworo, and Elfrida Ratnawati, “Perlindungan Hukum Pekerja Atas Ketidaksesuaian Upah Lembur (Studi Kasus K-Thengono Design Studio)”, *Ensiklopedia of Journal*, Vol. 6, No. 2, (Januari, 2024), hlm. 260–267.

undang, pengupahan di luar waktu kerja yang telah ditentukan tersebut dinamakan Upah Kerja Lembur. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menjelaskan bahwa “Upah Kerja Lembur adalah upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.” Menurut Pasal 78 Ayat (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, menyebutkan bahwa “Pada saat pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/Buruh melebihi Waktu Kerja yang sebagaimana disebutkan di atas, maka Pengusaha wajib membayar Upah Kerja Lembur, akan tetapi waktu kerja lembur dibatasi dengan hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu”, sebagaimana yang telah dijelaskan pada Pasal 78 ayat (1) poin b Undang-undang nomor 6 tahun 2023, dan dengan syarat adanya persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan mengenai kerja lembur tersebut yang berbentuk perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.⁸ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004⁹, telah menggolongkan lembur menjadi dua komponen, yaitu “Pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur dan pekerja yang bekerja lebih dari 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari”. Tenaga Kerja ialah setiap orang yang

⁸ Taufiq Yulianto, “Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur”, *Jurnal Orbith*, Vol. 11, No. 2, (Juli, 2015), hlm. 118–121.

⁹ N. T. Deviana, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Overtime”, *Jurnal Cahaya Mandalika*, (April, 2023), hlm. 519–523.

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

Pekerja/buruh sering kali tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana yang telah dijamin dan diatur oleh Undang-undang, dari beberapa temuan kasus sering kali pekerja/buruh tidak mendapatkan pengupahan sesuai dengan Undang-undang. Mengutip dari *detiknews*, pada PT. Panca Puji Bangun yang melakukan pelanggaran Hak pekerjajanya yaitu memberikan pengupahan di bawah upah minimum, Pada tahun 2004-2010 PT. Panca Puji Bangun yang memperkerjakan 35 orang karyawan di Pabriknya, menggaji pekerjajanya di bawah UMR yaitu 10 Orang pekerja hanya menerima Rp. 680.000.¹¹ Di kasus lain, Mengutip dari CNN Indonesia *news*, pada kasus di sebuah PT. di kabupaten Grobogan, Jawa Tengah, yang pekerjajanya tidak mendapatkan pembayaran hak upah lemburnya dari perusahaan.¹² Maka dari itu penulis tertarik menuliskan

¹⁰ Heriyanto, Vetty Suknaryana, and Titin Ruliana, "Evaluasi Upah Lembur Satpam Outsourcing Pada Koperasi Simpeda Jaya", *Ekonomia*, Vol. 4, No. 3, (Juli, 2015), hlm. 3.

¹¹ Andi Saputra, 2017, *Upah Buruh Di Bawah UMR, Direktur Di Surabaya Dipenjara 1 Tahun*, *Detiknews*.<https://news.detik.com/berita/d-3486709/upah-buruh-di-bawah-umr-direktur-di-surabaya-dipenjara-1-tahun>, (Di akses pada 22 Oktober 2024, 23.26)

¹² CNN Indonesia, 2023, *Viral Karyawan PT. Sei Lembur Tak Dibayar, Kemnaker Temukan Pelanggaran* (Grobogan,2023). <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230204121832-92-908881/viral-karyawan-pt-sei-lembur-tak-dibayar-kemnaker-temukan-pelanggaran>, (Di akses pada 09 Oktober 2024, 19:15)

mengenai bagaimana **“PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL DALAM PERLINDUNGAN HAK UPAH PEKERJA DI PT. IGP INTERNASIONAL.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian Latar Belakang di atas, maka peneliti dalam penelitian ini dapat menemukan beberapa permasalahan yang kemudian akan dijadikan acuan untuk dapat dikaji lebih rinci, adapun rumusan masalah yang diangkat yaitu:

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam perlindungan terhadap hak upah pekerja di PT. IGP Internasional?
2. Apa saja faktor penghambat upaya perlindungan hak upah pekerja di PT. IGP Internasional?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam perlindungan terhadap hak upah pekerja di PT. IGP Internasional;
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam perlindungan hak upah pekerja di PT. IGP Internasional.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang ilmu hukum, yang lebih spesifiknya di Hukum Administrasi Negara mengenai perlindungan hak upah pekerja;

2. Manfaat Praktis

Mendapatkan informasi terkait pemenuhan terhadap hak upah bagi pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta memberikan pengetahuan kepada pengusaha serta pekerja mengenai perlindungan hak upah.