

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Semangat dan cita-cita reformasi yang semula diharapkan mampu membangun sebuah kondisi hukum, sosial, politik, ekonomi dan budaya agar lebih transparan dan demokratis, ternyata hingga saat ini manfaatnya belum dirasakan oleh seluruh komponen anak bangsa untuk mendapatkan penghidupan yang layak, termasuk didalamnya para petani, nelayan, pekerja atau buruh, sebagaimana amanat konstitusi negara kita yang menghendaki, bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup>

Tujuan pembangunan nasional untuk pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan:

“bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan”.<sup>2</sup>

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat

---

<sup>1</sup> Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

<sup>2</sup> Konsederan menimbang pada huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berkaitan dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak seperti yang diamanatkan oleh konstitusi negara kita, Rachmat Trijono mengemukakan, bahwa:

“Usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan. Bahkan seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja”.<sup>3</sup>

Menurut pandangan Aloysius dkk, bahwa:

“Secara garis besar, pengerahan dan pendayagunaan tenaga kerja bertujuan untuk merealisasikan amanat yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu, negara melalui pemerintah menyusun strategi berupa kebijakan dan program kerja dalam rangka perencanaan tenaga kerja, pada tingkat makro maupun mikro.”<sup>4</sup>

Penghalang dari semua harapan itu tentu saja berawal dari adanya kepincangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan kita, yaitu kurangnya perlindungan hukum bagi pekerja, substansi perundang-undangan atau kebijakan yang merugikan pekerja, maupun hambatan financial yang berimplikasi pada

---

<sup>3</sup> Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit. Papas Sinar Sinanti, Jakarta, hlm. 24.

<sup>4</sup> Aloysius, dkk, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Penerbit. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 28.

lemahnya tanggung jawab perusahaan terhadap para pekerja, penegakan hukum ketenagakerjaan dari pemerintah, dan tidak seimbang antara pencari kerja dengan ruang bagi tersedianya lapangan pekerjaan.

Kondisi tersebut di atas mengundang keprihatinan tersendiri bagi pemerhati para pekerja atau buruh, salah satunya dikemukakan oleh Djumaidi, melalui bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, bahwa:

“Di Negara kita Republik Indonesia di dalam segi ketenagakerjaan terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan pemecahannya. Misalnya tentang kesenjangan antara semakin membengkaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja yang tersedia, kurang tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman dan lain-lain yang sudah barang tentu memerlukan pemecahan dan jalan keluar”.<sup>5</sup>

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan tidak lain untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sebagaimana ketentuan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang memberi penegasan, bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>6</sup>

Pengertian tentang pekerja itu sendiri telah dituangkan dalam ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun.”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Penerbit. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 3.

<sup>6</sup> Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

<sup>7</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemaknaan terhadap pasal di atas tidak lain bahwa para pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun baik pekerja perorangan, persekutuan, badan hukum dan badan-badan lainnya dengan menerima upah.

“Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 yang berbunyi: Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayarkan lebih dahulu dari pada utang lainnya”.<sup>8</sup>

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan para pekerja/buruh. “Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah, pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia”.<sup>9</sup>

Maraknya kasus sengketa hak dan kewajiban antara para pekerja/buruh dengan pihak perusahaan, dimana pekerja seakan-akan dikesampingkan ataupun dinomor duakan termasuk dalam urusan pengupahan atau pembayaran hak para pekerja/buruh, tentu hal tersebut bertentangan dengan perlindungan atas hak-hak para pekerja/buruh yang notabene telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, yaitu tentang kepastian hukum yang adil

---

<sup>8</sup> Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja, Edisi Revisi*, Penerbit, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 31.

<sup>9</sup> Zainal Asikin dkk, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 5.

serta perlakukan yang sama karena buruh sebagai pekerja berhak untuk mendapatkan imbalan serta perlakuan adil dan layak dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Sejalan dengan pemikiran Adrian Sutedi, bahwa:

Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat, dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial, dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multidimensi, cakupan luas, dan sangat kompleks.<sup>10</sup>

Menurut Surat Keputusan (SK) Gubernur Provinsi Gorontalo Nomor 426/13/X/2014, cukup jelas diuraikan ketentuan mengenai Penetapan Upah Minimum Provinsi Gorontalo. Dalam keputusan tersebut Upah Minimum Provinsi Gorontalo ditetapkan sebesar Rp. 1.600.00,- (satu juta enam ratus ribu rupiah) perbulannya, dan mulai berlaku sejak 1 Januari 2015. Meskipun sudah berlaku sejak 1 Januari 2015, namun masih begitu banyak pihak perusahaan yang tidak mentaati keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah Provinsi Gorontalo, termasuk karyawan yang ada di CV. Arca Group Kota Gorontalo.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) terhadap para pekerja/buruh dengan pihak perusahaan tersebut tidak saja terjadi di kota-kota besar yang ada di Indonesia, namun masalah ini juga menimpa para karyawan yang ada di CV. Arca Group Kota Gorontalo. Hasil penelitian yang dilakukan calon peneliti terungkap bahwa mayoritas karyawan 11 orang mendapatkan upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para pekerja

---

<sup>10</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Penerbit. Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 6.

(security) tidak mempunyai tanggal tetap. Terkadang tanggal 4 pada bulan berjalan, dan paling lambat pada tanggal 7 bulan berjalan upah pekerja (security) dibayarkan. Dan juga pembayaran yang dilakukan oleh pihak pertama kepada pihak kedua yaitu 3 (tiga) bulan sekali.

Fakta tersebut telah mendorong calon peneliti merasa tertarik guna melakukan penelitian ilmiah dengan mengangkat judul penelitian adalah sebagai berikut: **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA SECURITY DITINJAU DARI UPAH MINIMUM PROVINSI GORONTALO (Studi di CV. Arca Group)”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja (security) di CV. Arca Group Provinsi Gorontalo ditinjau dari upah minimum Provinsi Gorontalo?
2. Faktor apa yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja (security) di CV. Arca Group Provinsi Gorontalo ditinjau dari upah minimum Provinsi Gorontalo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja (security) di CV. Arca Group Provinsi Gorontalo ditinjau dari upah minimum Provinsi Gorontalo.

2. Untuk mengetahui faktor apa yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja (security) di CV. Arca Group Provinsi Gorontalo ditinjau dari upah minimum Provinsi Gorontalo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian hukum ini, ada beberapa manfaat yang dapat kita peroleh, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis:**

###### **a) Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan tentang pentingnya disiplin ilmu hukum, khususnya terkait masalah ketenaga kerjaan yang salah satunya mengatur sistem pengupahan atau imbalan atas hasil kerja para pekerja (security) yang ada di CV. Arca Group Provinsi Gorontalo.

###### **b) Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi oleh penelitian selanjutnya apabila memiliki topik yang sama, ataupun hampir sama.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a) Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa di Universitas Negeri Gorontalo, terutama Fakultas Hukum dengan konsentrasi hukum perdata.

###### **b) Pekerja/buruh**

Calon peneliti juga berharap agar penelitian ini menjadi sumber inspirasi bagi para pekerja/buruh tentang hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan pihak perusahaan, teristimewa karyawan yang ada di CV Arca Group Provinsi Gorontalo.

c. Pemerintah Kota Gorontalo

Agar dapat tercipta rasa keadilan dan pemenuhan akan hak-hak pekerja/buruh, maka calon peneliti juga berharap hasil penelitian ini menjadi referensi bagi Pemerintah Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo, terkhusus Dinas Ketenagakerjaan agar memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak para pekerja/buruh.