## BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Intervensi Negara dalam bidang Ketenagakerjaan sangatlah penting, demi terwujudnya hubungan kerja yang adil menuju cita-cita Negara yang sejahtera. Maka peranan Negara dalam hal ini ialah mengatur dan mengatasi berbagai permasalahan yang berkenaan dengan ketenagakerjaan. Salah satu intervensi yang dilakukan adalah melalui regulasi yang tepat, yakni dengan pembentukan berbagai peraturan perundang-undangan yang dapat menjamin keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum, dengan memperhatikan segala hak, kewajiban dan kepentingan para pihak.

Alasan lainnya mengapa langkah ini dilakukan oleh Negara adalah karena banyaknya kasus yang menjadikan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam maupun luar Negeri menjadi korban dan kurang mendapatkan perlindungan. Pembuatan regulasi yang mengatur secara khusus ketenagakerjaan dituangkan dalam Undangundang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Masalah yang sering terangkat ke permukaan dan menajdi berita utama serta buah bibir masyarakat adalah perlakuan diskriminasi terhadap pekerja dan atau buruh. Perlakuan tidak adil tersebut antaranya terjadi baik antara sesama pekerja maupun pekerja dan pengusaha, hal ini secara jelas sangat bertentangan dengan konstitusi Negara kita yang menghendaki adanya pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga Negara, sebagaimana amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengehendaki, bahwa:

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

Potret ketidak adilan tersebut sudah tentu mengundang reaksi tersendiri oleh kalangan pemerhati buruh, salah satunya sebagaimana yang didikemukakan Djumaidi, melalui tulisannya yang bertajuk "Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja", yang menjelaskan, 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>2</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>3</sup>."

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing Negara, oleh karena itu tidak mengherankan kalau definisi

<sup>2</sup>Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Penerbit. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 3.

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

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup>Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

mengenai hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahi juga berlainan terutama yang menyangkut keluasanya, hal ini mengingat keluasan cakupan hukum ketenagakerjaan di masing-masing Negara juga berlainan. Disamping itu, perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum ketenagakerjaan yang berbeda pula. Pengertian tentang pekerja itu sendiri telah dituangkan dalam ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

"Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun.<sup>4</sup>

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 dari apa yang dikerjakan tersebut.

"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>5</sup>

Iman Soepomo yang semasa hidupnya pernah menjabat sebagai guru besar hukum ketenagakerjaan Fakultas Hukum Universitas Indonesia (UI) memberikan

-

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup>Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup>Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja, Edisi Revisi*, Penerbit, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 31.

definisi hukum ketenagakerjaan sebagai berikut : "Hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah".<sup>6</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 yang harus mendapat perhatian serius dari semua kalangan termasuk tanggung jawab dari Negara untuk memberikan jaminan rasa aman, nyaman dan mendapatkan upah yang layak sesuai tingkat pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Persoalan upah ini juga mendapat tanggapan dari Zainal Asikin yang mengemukakan, bahwa: "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>7</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>6</sup>Iman Soepomi, 1972, *Hukum Perburuan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*. Penerbit. Jambatan, Jakarta, hlm. 3.

<sup>7</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 indistrial, serta hubungan dan kerja sama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial, dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multidimensi, cakupan luaas, dan sangat kompleks".<sup>8</sup>

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sain* (kenyataan) terhadap para pekerja/buruh dengan pihak perusahaan tersebut tidak saja terjadi di kota-kota besar yang ada di Indonesia, namun masalah ini juga telah menimpa para karyawan yang ada di PT. Trijaya Tangguh Desa Tangkobu Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.

Setelah sebelumnya penulis melakukan observasi, dengan melihat kenyataan yang ada terkait sistem pengupahan bagi tenaga kerja yang ada di PT. Trijaya Tangguh Desa Tangkobu Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo, yang mana perusahaan tersebut tidak mampu melaksanakan pemmbayaran Upah Minimum Provinsi (UMP) yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi sebesar Rp.1.600.000 / bulan, membuat penulis tertatarik guna melakukan penelitian lanjutandengan mengajukan judul penelitian yakni sebagai berikut : *Analisis* 

\_

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup>Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Penerbit. Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 6.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Terkait UMPDi Pt. Trijaya Tangguh Di Desa Tangkobu Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.

#### 1.2 Rumusan Masalah

- Faktor apakah yang melatarbelakangi Perusahaan PT.Trijaya Tangguh tidak menerapkan UMP?
- 2. Upaya-upaya apa yang dilakukan pemerintah terkait penyesuaian UMP terhadap pekerja di PT. Trijaya Tangguh?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

- Untuk mengetahui faktorapakah yang melatarbelakangi Perusahaan
  PT.Trijaya Tangguh tidak menerapkan UMP.
- Untuk mengetahui upaya-upayaapa yang dilakukan pemerintah terkait penyesuaian UMP terhadap pekerja di PT. Trijaya Tangguh.

#### 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/buruh

yang ada di di PT. Trijaya Tangguh Desa Tangkobu Kecamatan Boliyohuto Kabupaten 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/buruhPT. Trijaya Tangguh Desa Tangkobu Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo

Penulis juga berharapa 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 PT. Trijaya Tangguh Desa Tangkobu Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.

### c. Pemerintah Kabupaten Gorontalo

Agar dapat tercipta rasa keadilan dan pemunuhuan akan hak-hak pekerja/buruh, maka calon peneliti juga berharap hasil penelitian ini menjadi refrensi bagi Pemerintah Kabupaten Gorontalon Provinsi Gorontalo, terkhusus Dinas Ketenagakerjaan agar memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak para pekerja/buruh termasuk karyawan yang ada di PT. Trijaya Tangguh Desa Tangkobu Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.