

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara hukum Indonesia disebut sebagai negara hukum sesuai dengan landasan pendiriannya yang telah tertuang dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pasal 1 Ayat 3, disebutkan bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Sedangkan hukum itu sendiri adalah himpunan peraturan-peraturan yang berisi perintah-perintah dan larangan-larangan yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karena itu harus ditaati oleh masyarakat itu.

Hukum selalu melekat kepada kehidupan manusia sebagai individu maupun masyarakat. Dengan berbagai peran hukum, dan berfungsi menertibkan atau mengatur pergaulan dalam masyarakat serta menyelesaikan masalah masalah yang timbul dalam kehidupan sosial di dalam hukum ketenaga kerjaan menurut Prof. Imam soepomo diartikan sebagai himpunan dari peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Perkembangan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan mengalami perubahan yang menuju ke arah perbaikan yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi.

Menurut Hardijan Rusli setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja / buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja / buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus di bayar lebih dahulu dari pada utang lainnya atau dengan kata lain, pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa.

¹ UU No.13 Tahun 2003

Pemerintah dalam hal ini adalah Gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan / atau bupati / walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai kebutuhan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja / buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya di atur dengan peraturan pemerintah (Pasal 97 UU No. 13 Tahun 2003).²

Peraturan pengupahan yang di tetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja / buruh atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang di tetapkan peraturan perundang- undangan yang berlaku. Bila pengaturan pengupahan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja / buruh tersebut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan

² Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Galia Indonesia, Karawaci, 2011, hal.89

dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya :tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Hakikatnya di Indonesia Pekerja/Buruh dari tahun ke tahun cenderung masih masih mengalami masalah tentang pengupahan ketenagakerjaan. Kondisi ini patut diwaspadai mengingat perampasan hak pekerja/buruh untuk dapat bekerja dengan baik dan menghidupi keluarganya hal ini merupakan pelanggaran hak asasi yang tidak bisa ditolerir hal ini mungkin karena sesuatu permasalahan yang melatar belakangi pekerja/buruh tersebut bekerja.

Seperti yang kita ketahui upah minimum Provinsi (disingkat UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Dahulu Upah Minimum Provinsi dikenal dengan istilah Upah Minimum Regional Tingkat I. Dasar hukum penetapan UMP adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. UMP ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.

Pekerja pada umumnya harus mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hak-hak dari pekerja tersebut dapat terpenuhi. Tetapi banyak oknum-oknum pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekarang banyak yang tidak

sesuai yang telah tercantum dalam undang-undang yang berlaku sehingga banyak pekerja yang tidak dapat terlindungi hak-hak dalam hal pengupahan. Perbuatan oknum-oknum pengusaha ini banyak terjadi di daerah dan di kota-kota besar tidak terkecuali di Provinsi Gorontalo.

Provinsi Gorontalo banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan upah yang dibawah standar disini banyak pekerja yang mendapatkan gaji di bawah standar yang jika dilihat dari UMP yang di tetapkan oleh pemerintah. Dewan pengupahan Gorontalo menetapkan upah minimum Provinsi (UMP) 2016, sebesar Rp 1,875.000 atau naik 25 persen dari yang sebelumnya sebesar Rp 1,6 juta.³ Namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan upah yang di bawah standar atau tidak sesuai dengan upah yang sudah di tetapkan oleh pemerintah.

Karena itu pengawasan dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi Provinsi Gorontalo sangat di perlukan agar para pekerja/buruh dapat terlindungi hak-haknya untuk mendapatkan upah yang layak yang sudah di tetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu mereka perlu perhatian pemerintah yaitu Dinas ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo dalam melakukan pengawasan agar hak-hak mereka dapat terpenuhi dalam hak pengupahan.

Dalam keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 412/13/X/2015 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Gorontalo menyebutkan bahwa upah

³ KEPUTUSAN GUBERNUR GORONTALO NOMOR 412/13/X/2015

minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU adalah sebesar Rp 1.875.000 – (Satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) per bulan.

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan prmbayaran upah yang nilainya lebih tinggi dari upah minimum yang ditetapkan dalam keputusan ini, maka standar upah yang telah berjalan di dalam perusahaan tersebut tetap berlaku. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada diktum KEDUA terhitung mulai tanggal 1 januari 2016.Peninjauan terhadap besarnya upah minimum provinsi di lakukan 1 (satu) tahun sekali.

Dengan berlakunya keputusan ini,maka keputusan gubernur gorontalo nomor 426/13/X/2014 tentang penetapan upah minimum provinsi tahun 2015,terhitung mulai tanggal 31 desember 2015 di cabut dan dinyatakan tidak berlaku. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal yang di tetapkan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik menuangkanya dalam penelitian dengan judul **”Pengawasan Dinas sosial dan tenaga kerja Provinsi Gorontalo Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Gorontalo.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengawasan dinas sosial dan tenaga kerja terhadap penerapan upah minimum Provinsi di Kota Gorontalo ?
2. Apa kendala yang dihadapi dinas sosial dan tenaga kerja terhadap Pengawasan upah minimum Provinsi di Kota Gorontalo ?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengawasan dinas tenaga kerja terhadap penerapan upah minimum Provinsi di Kota Gorontalo !
2. Untuk Mengetahui kendala yang dihadapi pemerintah terhadap Pengawasan keputusan gubernur tentang upah minimum Provinsi di Kota Gorontalo !

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Bagi calon peneliti sendiri akan menambah pengetahuan dan pemahaman penulis mengenai penerapan ump daerah
2. Memberikan bahan masukan bagi pemerintah pada umumnya sehingga dapat mengetahui, menyadari, bahwasanya penerapan ump belum berjalan semaksimal mungkin