

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Upah merupakan hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada kerja/buruh yang ditetapkan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan.<sup>1</sup>

Pemasalahan dasar yang berkaitan dengan upah sama di setiap negara, akan tetapi cara penanggulangannya dan peraturannya berbeda antar negara. Pekerja atau buruh, pengusaha, pemerintah dan masyarakat pada umumnya mempunyai kepentingan yang sama atas sistem dan kebijakan pengupahan. Pekerja atau buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lainnya.

Masalah yang sering terjadi adalah perlakuan diskriminasi terhadap pekerja dan atau buruh, Salah satu indikator untuk melihat kesejahteraan buruh adalah dengan melihat kesesuaian upah yang diterima buruh, Sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 Ayat 1 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak

---

<sup>1</sup> Maimun, 2004, *hukum ketenagakerjaan*. penerbit. PT.Pradnya Paramita. Jakarta, hlm. 42

memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

Bagi pemerintah, upah dipandang sebagai suatu standar hidup bagi suatu masyarakat, oleh karena itu pemerintah mengupayakan agar perumusan upah itu di satu pihak dapat menciptakan iklim usaha yang baik dan dilain pihak juga dapat menciptakan kehidupan social yang sejahtera. Sehingga perusahaan dapat berkembang secara wajar, dan para buruh dapat hidup dengan layak.

Bagi pengusaha, upah dipandang sebagai biaya produksi, oleh karena itu jika ingin keuntungan yang sebesar-besarnya tingkat upah buruh ditekan serendah-rendahnya.

Bagi buruh, upah di pandang sebagai komponen/ unsur pokok dalam memenuhi kbutuhan hidupnya, agar ia dapat mempertahankan martabatnya sebagai manusia pada umumnya di lingkungan masyarakat sekitarnya. Oleh karena itu buruh cenderung menginginkan upah yang sebesar-besarnya atau selalu meningkat sesuai dengan kebutuhannya.<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>

---

<sup>2</sup> Imam sjahputra tunggal . *hukum ketenagakerjaan*. Hlm 39

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

Pada dasarnya upah minimum diarahkan pada pencapaian kehidupan layak. Pada kenyataannya permasalahan mengenai upah selalu menjadi masalah yang rumit. Setiap tahun permasalahan yang sering muncul adalah keinginan pekerja/buruh untuk menaikkan upah mereka. Hal ini dikarenakan upah yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan hidup mereka.

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.

Zainal Asikin 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>4</sup>

Maraknya kasus sengketa hak dan kewajiban antara para pekerja/buruh dengan pihak perusahaan, dimana pekerja seakan-akan dikesampingkan ataupun dinomorduakan 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

---

<sup>4</sup>Zainal Asikin dkk, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 5.

Negara Republik Indonesia tahun 1945, yaitu tentang kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama karena buruh sebagai pekerja berhak untuk mendapatkan imbalan serta perlakuan adil dan layak dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2018 Di Provinsi Gorontalo bahwa :

“ Upah minimum Provinsi sebagaimana dimaksud pada Diktum Kesatu adalah sebesar Rp. 2.206.813 ( Dua Juta Dua Ratus Enam Ribu Delapan Ratus Tiga Belas Rupiah ) perbulan “<sup>5</sup>

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :<sup>6</sup>

Pasal 90 berbunyi :

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.<sup>7</sup>

Pasal 91 berbunyi :

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>5</sup> Keputusan Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2018 Di Provinsi Gorontalo

<sup>6</sup> *Ibid*, Hal. 161

<sup>7</sup> Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>8</sup>

Pasal 23 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang upah Minimum Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia berbunyi :

- (1) Permohonan penangguhan upah minimum diajukan oleh pengusaha paling lama 10 ( sepuluh ) hari sebelum berlakunya ketentuan upah minimum.
- (2) Penolakan atau persetujuan atas permohonan penangguhan yang diajukan oleh pengusaha, diberikan dalam jangka waktu paling lama 1 ( satu ) bulan terhitung sejak diterima secara lengkap permohonan penangguhan upah minimum.
- (3) Apabila waktu yang ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah terlampaui dan belum ada keputusan dari pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4) dan (5), permohonan penangguhan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) dianggap telah disetujui.
- (4) Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah yang biasa diterima pekerja.
- (5) Dalam hal permohonan penangguhan ditolak, upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja serendah-rendahnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang baru.<sup>9</sup>

Dewan Pengupahan provinsi Gorontalo telah menetapkan Upah Minimum provinsi (UMP) Gorontalo pada 1 Januari 2018 naik menjadi Rp. 2.206.813,- atau naik 8,71% dari yang sebelumnya sebesar Rp. 2.030.000,- pada tahun 2017.

---

<sup>8</sup> Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>9</sup> Pasal 23 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Per-01/Men/1999 Tentang upah Minimum Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia

Sedangkan upah pekerja *cleaning service* dilingkungan kampus Universitas negeri Gorontalo yang berada dibawah perusahaan PT.Arabaa Inti Perkasa, sebesar Rp. 1.700.000.<sup>10</sup>

Besar gaji tersebut merupakan besaran yang ditetapkan perusahaan PT. Arabaa Inti Perkasa. Upah tersebut dapat diterima secara utuh apabila pekerja tidak absen dari tempat kerja. Yang dimaksud dengan tidak absen adalah pekerja yang tidak masuk kerja tanpa menyampaikan alasan yang jelas.

Menurut Bapak Suharto Hadju selaku supervisor di perusahaan PT. Arabaa Inti Perkasa, bahwa jumlah pekerja yang berada di PT. Arabaa Inti Perkasa berjumlah 160 orang sudah termasuk didalamnya pengawas, untuk besaran gaji pekerja dibawah satu tahun maupun lebih dari satu tahun tetap sama yaitu Rp. 1. 700.000 (satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Jika mengacu pada ketentuan upah minimum diatas, maka upah minimum yang ditetapkan oleh provinsi Rp. 2.206.813 ( Dua Juta Dua Ratus Enam Ribu Delapan Ratus Tiga Belas Rupiah ) perbulan. Namun pihak perusahaan justru membayar upah para pekerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi yang sudah ditentukan dengan jumlah sebesar Rp. 1.700.000 ( Satu juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah ) dan Rp. 150.000 ( seratus lima puluh ribu rupiah ) Dipotong untuk biaya BPJS. Sehingga para pekerja bukan mendapatkan haknya sesuai perintah Undang-Undang tapi justru harus menerima upah tidak sesuai standar ataupun aturan dikarenakan memang tidak berdaya akibat sulitnya mencari pekerjaan dimasa sekarang.

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan **Bpk Suharto Hadju** selaku supervisor perusahaan. Pada tanggal 13 oktober 2018

Berdasarkan uraian singkat diatas, mengingat pentingnya upah minimum bagi para pekerja buruh sebagai pelindung upah miniml yang diberikan para pengusaha untuk para buruh. Maka calon peneliti ingin menganalisis penerapan upah minimum dengan pendekatan judul penelitian yakni: “ **ANALISIS PENERAPAN UPAH MINIMUM DI PT.ARABAA INTI PERKASA MENURUT SK GUBERNUR GORONTALO NOMOR 351/15/X/2017**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Analisis penerapan upah minimum di PT. Arabaa Inti Perkasa menurut Sk Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017 ?
2. Bagaimana penyelesaian permasalahan penerapa upah minimum di PT.Arabaa Inti Perkasa berdasarkan Sk Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan upah minimum di PT. Arabaa Inti Perkasa menurut Sk Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penyelesaian permasalahan penerapa upah minimum di PT.Arabaa Inti Perkasa berdasarkan Sk Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017.

## **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 penerapan upah minimum berdasarkan SK Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017.

#### **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.

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

Penulis juga berharap agar penelitian ini menjadi sumber inspirasi bagi para pekerja/buruh tentang hak-hak dan kewajiban antara pekerja dan pihak perusahaan, termasuk dalam hal penerapan upah

minimum berdasarkan SK Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017.

c. Pemerintah Provinsi 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 Provinsi Gorontalo, terkhusus Dinas Ketenagakerjaan agar memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak para pekerja/buruh dalam kaitannya terhadap penerapan upah minimum berdasarkan SK Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017.