

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang perlu menjunjung tinggi hukum dan peradilan dan hal tersebut sudah tercantum dalam UUD (Undang-Undang Dasar) 1945. Dengan terciptanya dan adanya hukum maka bisa menjadi landasan dasar dalam mengatur jalannya pemerintah dan menciptakan keadilan dan ketertiban di lingkungan masyarakat. Hukum pun dapat berjalan apabila masyarakat menerapkannya dalam keseharian mereka dan pihak yang berwenang dapat menegakkannya dengan baik tanpa memandang bulu.

Orang yang baru memulai untuk mempelajari ilmu hukum pasti bertanya apa sebenarnya yang dimaksud dengan hukum itu. Dengan adanya pertanyaan tersebut orang-orang pun memberikan definisi dengan menggunakan hasil pemikiran dan penelitiannya sendiri. Menurut Prof. Mr. Dr. L. J Van Appeldoorn dalam bukunya yang berjudul "*Inleiding tot de studie van het Nederlandse Recht*" (terjemahan Oetarid Sadino, S. H. dengan nama "Pengantar Ilmu Hukum"), bahwa adalah tidak mungkin memberikan suatu definisi tentang apakah yang disebut Hukum itu. Definisi tentang Hukum, kata Prof. Van Appeldoorn, adalah "sangat sulit untuk dibuat, karena tidak mungkin untuk mengadakannya yang sesuai dengan kenyataan".¹ Menurut Immanuel Kant, "Hukum ialah keseluruhan syarat-syarat yang dengan ini kehendak bebas dari orang yang satu dapat menyesuaikan diri

¹Drs. C.S.T, Kancil, S,H, 2002, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), hlm. 34

dengan kehendak bebas dari orang lain, menuruti peraturan hukum tentang kemerdekaan”.²

Tujuan dibentuknya hukum adalah untuk menjamin kelangsungan keseimbangan dan hubungan antara anggota masyarakat. Hukum juga diciptakan agar dapat menciptakan kebaikan, menjamin keadilan, dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat. Hukum dapat dijadikan sebagai sebuah alat untuk menciptakan tatanan suatu kelompok bangsa dan berlaku pada suatu wilayah tertentu. Ada pendapat yang berasumsi bahwa sistem hukum di Indonesia bukanlah sistem hukum yang asli, melainkan sebuah campuran antara hukum adat, hukum Eropa, dan hukum agama. Belanda sendiri memiliki pengaruh yang sangat besar dalam proses pembuatan hukum nasional, karena Belanda pernah menjajah Indonesia dalam waktu yang sangat lama.

Di era seperti sekarang hukum sudah jauh tumbuh dan berkembang dari zaman sebelum kita menyadari pentingnya hukum itu sendiri. Orang-orang sadar akan pentingnya hukum untuk mengatur cara berperilaku seseorang. Mereka pun berusaha untuk mentaati peraturan yang dibuat oleh pemerintah untuk menciptakan lingkungan yang damai tanpa masalah atau hanya takut pada hukuman yang akan diberikan jika melanggarnya. Ketatnya peraturan yang dibuat oleh pemerintah pun tidak menjamin apakah semua orang akan mentaatinya. Bagi sebagian orang, peraturan yang dibuat oleh pemerintah hanya akan merugikan mereka, dan mereka pun berusaha mencari cara untuk mengelakkan diri dari peraturan tersebut.

²*Ibid*, hlm. 36

Misalnya mengenai ketenagakerjaan, kasus-kasus ketenagakerjaan tidak luput dari adanya pihak yang merasa rugi terhadap peraturan yang ada.

Ketenagakerjaan erat kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang berhasil memangkas jumlah pengangguran serta kemiskinan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³ Tenaga kerja merupakan faktor yang paling penting didalam proses produksi. Tenaga kerja merupakan sarana produksi yang sangat penting dalam proses produksi daripada unsur lainnya seperti bahan mentah, air, tanah, dan sebagainya, karena yang menggerakkan atau mengoperasikan seluruh sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang yang bernilai dan nantinya akan berpengaruh adalah manusia. Kata Tenaga Kerja sendiri tidak luput dari adanya Perusahaan yang mempekerjakan mereka. Perusahaan sendiri membutuhkan Tenaga Kerja tersebut untuk menjalankan perusahaannya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur segala hal mengenai ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut pun sudah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut mengenai hak berserikat/berorganisasi hingga penyelesaian perselisihan industrial. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini tidak lagi disebutkan istilah buruh dan majikan, melainkan Tenaga Kerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian

³Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala hal yang mengatur tentang tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja. Jadi cakupan pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas daripada hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkungannya hanya tentang hubungan antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

Belum lama ini, tepatnya pada Oktober-November 2020 negara kita dihebohkan dengan hal yang berbau Ketenagakerjaan, yaitu disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja disusun menggunakan metode *Omnibus Law* untuk mengganti 1.203 pasal dalam 76 Undang-Undang, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sejumlah materi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti upah minimum, tenaga kerja asing, *outsourcing*, pesangon pemutusan hubungan kerja, serta jam kerja direvisi dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Sebelum disahkan, Undang-Undang tersebut mendapat banyak penolakan dari banyak pihak termasuk tenaga kerja/buruh, mahasiswa, bahkan pengangguran juga ikut menolak Rancangan Undang-Undang (selanjutnya disebut RUU) tersebut karena dinilai merugikan pihak tenaga kerja dan menguntungkan pihak investor. Mereka beranggapan seharusnya pemerintah membuat peraturan yang melindungi warga negaranya bukan merugikan warganya. Tetapi, bagi Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat hal tersebut bukan berarti ingin merugikan Tenaga Kerja tapi mereka beranggapan bahwa mereka ingin mendatangkan lebih banyak investor ke dalam negeri untuk menciptakan negara yang maju, dari sanalah timbul banyak pro dan kontra terhadap RUU ini.

Sebenarnya permasalahan Ketenagakerjaan bukan hanya tentang pro kontra RUU Cipta Kerja tadi tetapi dari dulu permasalahan Ketenagakerjaan seolah tidak ada habisnya, mulai dari masalah kurangnya lapangan pekerjaan, perselisihan kepentingan karena mutasi Tenaga Kerja, Tenaga Kerja yang dibayar kurang dari upah minimum, maupun Tenaga Kerja yang tidak dibayar upahnya. Bagi Tenaga Kerja sendiri permasalahan tersebut sangat berdampak bagi kehidupan mereka, berikut dampak yang ditimbulkan :

1. Dari segi ekonomi, daya beli Tenaga Kerja akan melemah dalam memenuhi kebutuhan hidup layak minimumnya.
2. Dari segi psikologis, Tenaga Kerja akan menderita mental yang tidak terobati karena masalah pekerjaan.
3. Dari segi hukum, mereka akan melakukan penuntutan kepada Perusahaan terkait untuk memenuhi hak-hak mereka.

Tenaga Kerja dan Perusahaan mempunyai hak dan kewajibannya masing-masing didalam perjanjian kerja. Salah satu hak Tenaga Kerja yang wajib diberikan Perusahaan adalah upah, mengingat pentingnya peran Tenaga Kerja dalam Perusahaan.

Pemerintah membuat kebijakan mengenai pengupahan untuk melindungi hak Tenaga Kerja yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan, upah adalah hak tenaga kerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada tenaga kerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut

suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi tenaga kerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Tenaga kerja dalam memperjuangkan upahnya tentu tidaklah efektif jika tenaga kerja/buruh bergerak secara individualis atau sendiri-sendiri, tentu akan lebih efektif jika setiap buruh/ tenaga kerja memperjuangkan hak-hak mereka khususnya upah melalui suatu wadah yang berada didalam ataupun diluar perusahaan yaitu serikat buruh yang dijamin keberadaannya. Dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang dijelaskan tentang Serikat Buruh yang merupakan organisasi bagi Tenaga Kerja untuk dapat memperjuangkan hak dan kepentingannya dan bertujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya. Pada Pasal 104 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan mengenai Serikat Buruh yaitu setiap tenaga kerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat tenaga kerja/serikat buruh.

Upah merupakan hal yang sangat penting bagi para Tenaga Kerja. Upah yang didapat dari hasil pekerjaannya digunakan Tenaga Kerja untuk membiayai kehidupan dirinya serta keluarganya. Bagi sebagian Tenaga Kerja, misalnya Tenaga Kerja yang berpendidikan, upah merupakan hasil investasi sumber daya manusia yang terdapat pada dirinya. Dan bagi golongan tertentu, upah dilambangkan sebagai status sosial dan penghargaan bagi Tenaga Kerja. Bagi pengusaha, upah dan kesaeluruhan biaya tenaga kerja (*labour cost*) merupakan biaya yang menentukan kelangsungan perusahaan dan mempengaruhi kembalinya

investasi; investasi ulang dari sebagian pendapatan yang akan menentukan penyerapan tenaga kerja dimasa mendatang.⁴

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 sosial 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 kebutuhan 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. Lemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh, dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma keselamatan para tenaga kerja/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.⁵

⁴Syiti Romalla, “Sistem Upah Ketenagakerjaan di Indonesia”, (<https://www.gadjian.com/blog/2019/10/17/sistem-upah-ketenagakerjaan-di-indonesia/>), diakses 31 Januari 2021 pukul 00.49 WIB

⁵“Analisis Penerapan Upah Minimum di PT. Arabaa Inti Perkasa Menurut SK Gubernur Gorontalo Nomor 351/15/X/2017”, (<http://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2018-2-3-74201-271413176-bab1-08082019075933.pdf>), diakses 18 Februari 2021 pukul 23.12 WIB

Tujuan perlindungan tenaga kerja untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Maka dari itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶ Pengaturan tentang perlindungan tenaga kerja banyak terdapat dalam Hukum Ketenagakerjaan, beberapa pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yakni:

- Pasal 4 huruf c: “Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”.
- Pasal 5: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.
- Pasal 6: “Setiap tenaga kerja /buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh setiap pengusaha atau pemberi kerja tidaklah sama, tergantung pada bidang usaha dan jenis pekerjaan apa yang dijalankan oleh tenaga kerja. Dalam Undang-Undang sudah dijelaskan bahwa apa yang menjadi hak tenaga kerja dan upah setiap tenaga kerja sudah diatur dalam peraturan di masing-masing daerah, maka dari itu perusahaan harus mentaati hukum yang telah diatur untuk membayarkan upah tenaga kerja. Namun faktanya perusahaan sering kali melalaikan kewajibannya untuk membayarkan upah pada

⁶Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke IV, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti), hlm. 99

tenaga kerja. Tentunya hal ini merugikan tenaga kerja karena tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan mensia-siakan hasil yang seharusnya mereka dapat dari bekerja. Sebab kelalaian tersebut maka terjadinya perselisihan antara perusahaan dan tenaga kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERSELISIHAN HAK TENAGA KERJA KARENA UPAH TIDAK DIBAYAR (Studi Kasus Putusan No. 302/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa yang menjadi hak dan kewajiban Tenaga Kerja dan perusahaan dalam Perkara Nomor: 302/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn?
2. Bagaimana pertimbangan hukum oleh Majelis Hakim dalam memutus Perkara Perkara Nomor: 302/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian berdasarkan permasalahan yang ada di atas ini adalah:

1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban Tenaga Kerja dan perusahaan.
2. Untuk mengetahui pertimbangan hukum oleh Majelis Hakim dalam memutus perkara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis , yaitu :

1. Manfaat Teoritis, Sebagai informasi atau bahan bagi mahasiswa, akademisi, dan masyarakat umum di bidang ilmu hukum terutama Hukum Ketenagakerjaan, dan sebagai upaya untuk menambah pengetahuan mengenai Tenaga Kerja/buruh yang upahnya tidak dibayarkan oleh perusahaan.
2. Manfaat Praktis, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi preferensi ataupun solusi bagi Tenaga Kerja, Pemerintah, ataupun Perusahaan terhadap perselisihan hak Tenaga Kerja karena upah tidak dibayar oleh perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika yang direncanakan dalam rangka penulisan hasil penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang Pengertian Ketenagakerjaan, Landasan, Asas, dan Tujuan Ketenagakerjaan, Jenis-Jenis Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Pengertian Pengupahan, Komponen Upah, Sistem Upah, Cara Pembayaran Upah, dan Akibat Tidak Dibayarkannya Pesangon

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian apa yang dipakai saat mengumpulkan data penelitian yang berisikan mengenai Jenis Penelitian, Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data, Pendekatan Penelitian, Teknik Analisis Data, serta Lokasi dan Waktu Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN & ANALISIS PENELITIAN

Bab ini berisikan uraian dari hasil penelitian yang didapat serta menjelaskan analisis mengenai apa yang seharusnya menjadi hak dan kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan, dan pertimbangan hukum oleh Majelis Hakim dalam memutus Perkara Nomor: 302/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan peneliti dari apa yang telah diteliti dari permasalahan penelitian serta berisikan saran peneliti untuk permasalahan penelitian.

