

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Permasalahan ketenagakerjaan/perburuhan seakan tidak pernah selesai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini merupakan dampak dari kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung menyimpang karena tidak adanya kesesuaian antara peraturan dengan kenyataan yang terjadi, hal ini terjadi karena masalah belum optimalnya koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah yang masih sangat memprihatinkan.<sup>1</sup>

Pekerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Pembangunan Ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Oleh karena itu sebagaimana ditetapkan dalam pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

---

<sup>1</sup> Septi Wulan Sari, "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam" *Media Hukum*, I (Juli 2016), hlm. 142-143.

1. Mendayagunakan dan memperdayakan penyediaan tenaga kerja dan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan kesempatan kerja secara merata, seimbang dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Perlindungan yang diberikan bagi tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>2</sup>

Pembayaran upah antara kepentingan pengusaha dan pekerja harus diperhatikan secara seimbang. Seperti teori keadilan dari John Rawls yang menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak untuk mendapatkan kelayakan dalam memperoleh penghasilan, maka dari itu harus ada keseimbangan upah yang layak bagi pekerja maupun pengusaha.<sup>3</sup>

Pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan, hak pekerja tersebut salah satunya yaitu hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan,

---

<sup>2</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial", *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Padjajaran*, II (Januari 2016), hlm. 409-410.

<sup>3</sup> Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", *Mimbar Hukum*, I (Februari 2017), hlm. 87.

tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa dikarenakan pekerja merasa dirugikan oleh perusahaan tempat pekerja bekerja.<sup>4</sup> Upah tersebut bertujuan untuk memberikan kepastian hukum antara pekerja maupun pemberi kerja.<sup>5</sup> Standar kelayakan upah bukan hanya dilihat dari besarnya jumlah upah yang diberikan tetapi juga melihat sistem yang berlaku, contohnya pembayaran tepat waktu, bentuk atau komponen upah.

Permasalahan muncul yang diakibatkan dari dampak keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja adalah tidak terpenuhinya hak pekerja. Lemahnya pemahaman masyarakat terhadap aturan ketenagakerjaan yang mengakibatkan terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran hukum, yang berlangsung dalam hal pembayaran upah pekerja. Ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan, sanksi yang diberikan bagi perusahaan dan atau perorangan yang melanggar undang-undang tersebut sangatlah berat dan hukumannya bervariasi. Tetapi masih saja banyak perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban atas hak-hak setiap karyawannya, yaitu dalam pembayaran upah. Tentunya hal ini sangat merugikan pihak pekerja, dan jika dilihat dari perlindungan yang diberikan oleh UUD 1945 kepada tenaga kerja, tentu hal ini dinilai telah melanggar hak konstitusional pihak tenaga kerja.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm 1.

<sup>5</sup> Afzalurrahman, 2000, *Muhammad sebagai pedagag*, Jakarta, Yayasan Swarna Bhumi, hlm 395.

<sup>6</sup> Henny Damaryanti, dkk, "Pemenuhan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional", *Jurnal Hukum Media Bhakti*, II (Desember 2017), hlm. 114.

Pengusaha tidak memenuhi kewajibannya tersebut dikarenakan tidak adanya kesadaran dan kurangnya efek jera dari sanksi yang diterima mereka, banyak juga pekerja yang tidak berani mengambil langkah ke jalur hukum, dengan alasan takut.

Dibutuhkan pengetahuan yang cukup bagi para pekerja, yang bertujuan agar pekerja memperoleh hak-haknya dengan suatu perlindungan hukum yang diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penilaian yang dinilai masih relatif kurang untuk pekerja dalam mendapatkan persamaan kedudukan di hadapan hukum, dalam mendapatkan penghidupan yang layak, serta dalam mendapatkan pekerjaan. Kurangnya perlindungan terhadap pekerja sama halnya seperti kurangnya perlindungan teknis, sosial ekonomi dan perlindungan fisik melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.<sup>7</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang termuat dalam pasal 18, dijelaskan bahwa adanya kewajiban pembayaran upah sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan kedua belak pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Jika hari atau tanggal yang telah diperjanjikan tersebut jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, maka pembayaran upah pelaksanaannya akan diatur dalam Peraturann Perusahaan, Perjanjian Kerja, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling sepat satu minggu sekali, atau paling lambat dalam jangka waktu satu

---

<sup>7</sup>Denise Elysia, "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Bagi Pekerja Rumah Tangga", *Jurnal UNESA*, I (Agustus 2015), hlm. 67.

bulan satu kali. Kecuali dalam perjanjian kerja yang waktunya kurang dari satu minggu.

Aturan ketentuan di atas mengenai pembayaran upah tersebut diatur dalam peraturan perusahaan, kesepakatan atau perjanjian kerja.<sup>8</sup> Banyak pekerja yang kurang memahami dan tidak begitu mengetahui apa sebenarnya yang menjadi hak mereka, dampaknya tidak sedikit pengusaha yang mengesampingkan kewajiban yang seharusnya mereka penuhi dalam pembayaran upah kepada pekerja, bahkan tak jarang pengusaha sampai melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, jika ini terus terjadi maka hanya akan memakmurkan pengusaha, tetapi tidak untuk mensejahterakan pekerja seperti yang dicita-citakan pemerintah.

Pengusaha yang jika tidak sanggup membayar upah pekerjanya, akan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dikarenakan kondisi perusahaan tempat pekerja bekerja sedang mengalami krisis. Jika Perusahaan melakukan PHK sesuai dengan peraturan yang berlaku, pastinya tidak akan banyak menimbulkan masalah seperti yang dialami para pekerja Indonesia yang di PHK, misalnya saat terjadi krisis moneter yang mengharuskan perusahaan untuk mengurangi pekerja, sehingga banyak pekerja yang terkena PHK. Hal tersebut dilakukan supaya tidak terlalu besar pengeluaran yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dikarenakan kebutuhan produksi perusahaan yang mengalami kenaikan akibat terjadinya krisis moneter.

---

<sup>8</sup>Lalu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers . halm 9

Permasalahan akan muncul jika PHK terhadap pekerja dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa adanya alasan yang kuat atau tanpa adanya alasan pembenar PHK. Apabila hal tersebut terjadi maka tindakan ini termasuk tindakan yang sangat merugikan pekerja, para pekerja akan kehilangan pekerjaan mereka akibat PHK yang dilakukan sepihak dan tindakan semena-mena yang dilakukan perusahaan. Tidak sampai disitu, bahkan ketika pemutusan hubungan kerja itu tak bisa dihindari, tak sedikit pula pengusaha yang mempersulit pembayaran upah dan pesangon pekerja yang sebenarnya itu menjadi hak pekerja dan merupakan suatu kewajiban pengusaha yang harus dipenuhi.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 pasal 1 angka 19 menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Kenyataannya di lapangan masih banyak perusahaan atau bentuk usaha lain yang tidak menjalankan kewajibannya membayar upah pekerjanya, bahkan sampai melakukan pemutusan hubungan secara sepihak, dikarenakan kondisi krisis yang sedang dialami suatu perusahaan tersebut. Contohnya seperti PHK kepada para pekerja Koran Sindo Yogyakarta yang merupakan awak media dibawah naungan PT Media Nusantara Informasi (MCI) yang telah bekerja selama 10 tahun dengan mendatangi Dinas Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta pada tanggal 17 Juli 2017 lalu untuk menuntut agar perusahaan yang sudah melakukan Peutusan Hubungan Kerja (PHK) memberikan pesangon secara penuh sesuai Undnag-undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 164 ayat (3) untuk pemenuhan hak-hak pesangon penuh<sup>9</sup>.

Perlindungan hukum terhadap pekerja harus dilindungi oleh pengusaha dan pemerintah, sehingga tercipta kedudukan yang proporsional. Untuk itu perlu dipahami mengenai hak dan kewajiban pekerja/pengusaha, perlindungan hukum bagi pekerja, dan penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Dari kenyataan tersebut penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK UPAH PEKERJA YANG TIDAK DIBAYARKAN DALAM HAL PERUSAHAAN MENGALAMI KRISIS KEUANGAN DI WILAYAH KOTA YOGYAKARTA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja baik yang bersifat normatif maupun kepentingan pekerja yang bersifat non normatif di wilayah Kota Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

---

<sup>9</sup> Suara Karya, *Karyawan Koran Sindo Tuntut Pesangon Penuh*, [www.suara.com/karyawan-koran-sindo-yogyakarta--tuntut-pesangon-penuh/](http://www.suara.com/karyawan-koran-sindo-yogyakarta--tuntut-pesangon-penuh/), 18 Juli 2017, diakses pada tanggal 13 Desember 2017 pukul 12:28 WIB.

Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja baik yang bersifat normatif, maupun kepentingan pekerja yang bersifat non normatif di wilayah Kota Yogyakarta.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Sistematika yang digunakan dalam skripsi sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan hukum.

BAB II Pembahasan. Bab ini menjelaskan mengenai Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan, Tinjauan Umum tentang Hubungan Hukum Ketenagakerjaan.

BAB III Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan mengenai Jenis Penelitian, Sumber Data, Tempat Pengambilan Bahan Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV Penelitian dan Hasil Analisis Data. Bab ini menjelaskan mengenai Analisis Data Hasil Penelitian.

BAB V Simpulan. Bab ini menjelaskan mengenai Kesimpulan dan Saran.