

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah tenaga kerja selalu menjadi hal yang ramai untuk diperbincangkan dan diperdebatkan. Karena Indonesia merupakan salah satu Negara dengan penduduk terbanyak di dunia. Sebenarnya hal tersebut dapat menjadi potensi bagi Indonesia untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang mumpuni dan handal untuk mengelola pembangunan negara, namun hal tersebut belum dapat maksimal. Sebab secara realistis keberadaan angkatan kerja Indonesia memiliki tingkat pendidikan, kualitas hidup dan skill yang rendah (85% tamatan SD, Depnaker).¹ Jika dilihat dari Pasal 1 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (4) nya dijelaskan mengenai pemberi kerja yaitu orang perseorang, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga mengenai upah akan menjadi permasalahan yang krusial antara buruh/pekerja dengan pemberi kerja. Hal ini disebabkan karena pihak pekerja/Buruh dalam hal ini merupakan pekerja yang selalu dirugikan. Padahal pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, dalam hal ini hubungan hukumnya adalah jual beli

suatu jasa, dimana kedua pihak dapat memperoleh suatu manfaat dari jual beli tersebut. Pekerja/buruh berkewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian kerja dan memiliki hak untuk mendapatkan upah dari pemberi kerja/pengusaha. Begitupun sebaliknya, pemberi kerja/pengusaha memiliki kewajiban untuk memberi upah kepada pekerja/buruh dan memiliki hak untuk menerima suatu jasa pekerjaan dari pekerja/buruh.

Pemenuhan hak-hak pekerja/buruh atas upah inilah yang banyak menimbulkan konflik antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pemberi kerja/pengusaha. Seringkali para pemberi kerja/ pengusaha tidak memenuhi hak pekerja/buruh atas upah yang seharusnya mereka dapatkan dengan berbagai faktor. Sebagai contoh ada beberapa fakta kasus pekerja/buruh yang diberi upah dibawah upah minimum, pada April 2013 Sekretaris Jendral Aliansi Buruh Yogyakarta (ABY) mengatakan masih ada ratusan buruh yang ada di sekitar 15 perusahaan yang masih mendapatkan upah di bawah UMK. Kimadi (Sekjen ABY) mengungkap, ada satu perusahaan garmen di Berbah, Kabupaten Sleman menggaji 300 orang pekerja sekitar Rp 700 ribu- Rp 750 ribu per orang per bulan. Di Kota Yogyakarta yakni di Perusahaan Surya Group yang berupa toko batik, upah karyawannya juga di bawah UMK.² Padahal, UMK telah ditetapkan dengan SK Gubernur

² <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/04/30/mm1qsk-masih-ada-buruh-digaji-rp-750->

Nomor 370/KEP/2012 tentang UMK Kabupaten/Kota di DIY untuk tahun 2013 yakni Kota Yogyakarta Rp 1.065.247, Kabupaten Sleman Rp 1.026.181. Kirnadi³ juga menambahkan, kenaikan UMK di Yogyakarta berdasarkan Dewan Pengupahan tidak mengalami kenaikan yang signifikan. Menurut Kirnadi hasil survei yang dilakukan para buruh empat bulan terakhir, Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di DIY rata-rata Rp 2 juta per bulan. Sehingga Aliansi Buruh Yogyakarta (ABY) mendesak Gubernur DIY menaikkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) 2014 sebesar Rp 2 juta per bulan per orang. Artinya naik 50 persen dari tahun sebelumnya. Akan tetapi kenyataannya UMK tahun 2013 yang telah ditetapkan dalam SK Gubernur Nomor 279/KEP/2013 tentang UMK Kabupaten/Kota Tahun 2014 di DIY, disampaikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Daftar Upah Minimum Provinsi Yogyakarta

No	KABUPATEN/KOTA	BESARAN UMK
1	Kota Yogyakarta	Rp: 1.173.300
2	Kabupaten Sleman	Rp: 1.127.000
3	Kabupaten Bantul	Rp: 1.125.500
4	Kabupaten Kulon Progo	Rp: 1.069.000
5	Kabupaten Gunung Kidul	Rp: 988.500

Sumber : SK Gubernur Nomor 279/KEP/2014 tentang UMK Kabupaten/Kota Tahun 2014 di DIY.

Secara landasan teoritis intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan/ketengakerjaan terdapat dalam pembukaan UUD 1945 alinea

³ <http://news.detik.com/read/2013/10/30/144754/2399456/10/buruh-di-yogyakarta-tuntut-umk-rp-2->

keempat menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”.⁴ Tujuan campur tangan/intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perubahan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah layak dan sebagainya.

Bentuk Intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundang-undangan diantaranya kewenangan untuk ikut campur tangan/intervensi dalam besarnya standar upah (Upah Minimum) dan Pengawasan. Dengan melihat peluang intervensi yang dapat dilakukan oleh pemerintah Provinsi DIY dalam permasalahan pengawasan dan upah minimum bagi buruh maka penulis berniat meneliti yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan mengambil judul skripsi: **PENGAWASAN DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA YOGYAKARTA TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA DI KOTA YOGYAKARTA**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pelaksanaan upah minimum bagi pekerja di Kota Yogyakarta ?
2. Faktor-faktor apakah yang menghambat pengawasan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pelaksanaan upah minimum bagi pekerja di Kota Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pelaksanaan upah minimum bagi pekerja di Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pengawasan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta terhadap pelaksanaan upah minimum bagi pekerja di Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan gambaran yang jelas mengenai pengawasan jaminan upah minimum bagi buruh yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai pengawasan terhadap penetapan upah minimum kota (UMK) di Kota Yogyakarta