

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangatlah pesat, hal ini dibuktikan dengan didirikan tempat-tempat untuk pelayanan masyarakat baik oleh pemerintah maupun pihak swasta. Sudah tidak asing lagi dimata masyarakat karena di Ibu Kota maupun daerah banyak terdapat industri milik pemerintah maupun swasta. Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang tak henti-hentinya diperdebatkan bahkan dari hari ke hari atau bulan ke bulan terus mengisi lembaran-lembaran perjalanan kehidupan bangsa indonesia ini¹.

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. Oleh karena itu para pekerja dan serikat pekerja atau serikat buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya.²

¹ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi Media, Jakarta, 2010, hal. 3.

² Sony Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hal 30.

Dalam dunia usaha, salah satu faktor produksi yang turut menentukan mobilitas perusahaan adalah tenaga kerja, melihat andilnya yang cukup besar sehingga tenaga kerja sering di nobatkan sebagai motor penggerak dalam suatu perusahaan. Dalam skala lebih luas, tenaga kerja merupakan aspek vital terhadap peningkatan laju pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional. Dengan wawasan itulah maka aspek tenaga kerja menempati posisi penting sekaligus mendapat prioritas dalam dinamika pembangunan bangsa. Dalam kedudukannya yang demikian itulah makna perlindungan bagi tenaga kerja menjadi proporsional untuk di kedepankan.

Di bidang ketenagakerjaan, masalah pokok yang sering menjadi topik perhatian adalah soal pengupahan dan penggajian, produktifitas dan kondisis kerja termasuk kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja. Dari sederet pokok masalah itulah soal upah adalah hal yang paling lazim menimbulkan keresahan, terutama pada pihak pekerja. Ini disebabkan karena upah bagi pekerja tidak jarang menjadi obyek eksploitasi oleh pihak pengusaha. Padahal seperti dipahami bahwa bagi pekerja upah tidak saja menjadi tegen prestasi yang wajib dilindungi oleh hukum, akan tetapi lebih berimplikasi pada sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan fisik demi kelangsungan hidup mereka.

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang didirikan dengan kekuatan hukum yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan, keuntungan atau laba. dalam menjalankan perusahaan tersebut perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang. keberhasilan suatu perusahaan dapat di

tentukan oleh para pelaksananya. salah satu di antaranya adalah pekerja yang harus diakui memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Pada saat ini jumlah Perusahaan/usaha yang beroperasi diwilayah Kabupaten Rokan Hulu sangat banyak, untuk mengetahui nama-nama perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Perusahaan/Usaha yang Memiliki Kelengkapan Dukumen Izin Usaha di Kabupaten Rokan Hulu

No	Nama Perusahaan/Usaha	Bidang Usaha	Lokasi Usaha
1	PT. Padasa Enam Utama Kebun I	Kebun Dan PMKS	Kabun
2	PT. Padasa Enam Utama Kebun II	Kebun Dan PMKS	Kabun
3	PT. Fortius Agro Asia	PMKS	Kabun
4	PT. Giga Putra Perkasa	PMKS	Kabun
5	PTPN V Sei Tapung	Kebun Dan PMKS	Kabun
6	PT. Langgak Inti Lestari	PMKS	Tandun
7	PT. Sarana Pembangunan Riau	MIGAS	Tandun
8	PT. Anugrah Niaga Sawindo	Kebun Dan PMKS	Rokan IV Koto
9	PT. Sawit Rokan Semesta	Kebun Dan PMKS	Rokan IV Koto
10	PT. Lubuk Bendahara Palma	PMKS	Rokan IV Koto
11	PT. Minyak Ikan Mas Indonesia	PMKS	Ujung Batu
12	PT. Rohul Sawit Industri	PMKS	Ujung Batu
13	PT. Sumatera Persada Energi	MIGAS	Pendalian IV Koto
14	PT. Masuba Citra Mandiri	Kebun	Pendalian IV Koto
15	PTPN V Siasam	Kebun	Pendalian IV Koto
16	PTPN Sei Rokan	Kebun Dan PMKS	Pagaran Tapah
17	PTPN sei. Intan	Kebun Dan PMKS	Pagaran Tapah
18	PT. Ekadura Indonesia	Kebun Dan PMKS	Kunto Darussalam
19	PT. Sumber Jaya Indahnusa Coy	Kebun Dan PMKS	Kunto Darussalam
20	PT. Subur Alam Makmur II	Kebun Dan PMKS	Kunto Darussalam
21	PT. Eluan Mahkota	Kebun Dan PMKS	Kunto Darussalam
22	PT. Rohul Palmindo	PMKS	Kunto Darussalam
23	PT. Hutahaeen Teluk Sono	Kebun Dan PMKS	Bonai Darussalam
24	PT. Riau Agung Karya Abadi	Kebun Dan PMKS	Bonai Darussalam
25	PT. Riau Anugerah Sentosa	Kebun Dan PMKS	Bonai Darussalam

26	PT. Perdana Inti Sawit Perkasa II	PMKS	Bonai Darussalam
27	PT. Graha Permata Hijau	Kebun Dan PMKS	Bonai Darussalam
28	PT. Andika Permata Sawit Lestari	PMKS	Bonai Darussalam
29	PT. Sontang Sawit Permai	Kebun Dan PMKS	Bonai Darussalam
30	PT. JOHAN AGUNG MULYA	Kebun	Tandun
31	PT. VONY REJEKI INDAH	Kebun	Tandun
32	PT. SUGIH INDAH SENOTOSA	Kebun	Tandun
33	PT. TANDUN SENTOSA	Kebun	Tandun
34	PT. Sugih Indah Padu Lestari	Kebun	Tandun
35	PT. Usaha Kita Lestari	Stone Cruser	Ujung Batu
36	CV. Inayah Putri Perkasa	Stone Cruser	Ujung Batu
37	PT. Bina Pembangunan Adidaya	Stone Cruser	Ujung Batu
38	PT. Batu Inti Perkasa	Stone Cruser	Ujung Batu
39	CV. Dewi Group Baru	Stone Cruser	Ujung Batu
40	PT. Waskita Karya	Stone Cruser	Ujung Batu
41	PT. Duta Graha	Stone Cruser	Pagaran Tapah
42	CV. Karya Tama Makmur	Stone Cruser	Kunto Darussalam
42	PT. Anugrah Ikan Mas Indonesia	PMKS	Bangun Purba
43	PT. KARYA NYATA BERSAMA	Stone Cruser	Bangun Purba
44	PT. Sarana Andalan Semesta	Stone Cruser	Rambah
45	PT. ISTAKA KARYA	Stone Cruser	Rambah Hilir
46	PT. Berkah Yakin Gemilang	Stone Cruser	Rambah
47	PT.H.Termizi	Stone Cruser	Rambah
48	PT. Tri Aulia Jaya	Stone Cruser	Tambusai Utara
49	PT. Rimba Jaya	Stone Cruser	Tambusai Utara
50	PT.Siberida Andalan Nusa	Stone Cruser	Tambusai
51	PT. Suhada Bersaudara	Stone Cruser	Ujung Batu
52	PT. Chevron Pacific Indonesia	MIGAS	Bonai Darussalam
53	PT. Perdana Inti Sawit Perkasa	Kebun dan PMKS	Kepenuhan
54	PT. Panca Surya Agrindo	Kebun dan PMKS	Kepenuhan
55	PT. ERA SAWITA	PMKS	Kepenuhan
56	PT. Sumber Jaya Indah nusa Coy	Kebun Dan PMKS	Kepenuhan
57	PT. Gerbang Sawit Indah	Kebun Dan PMKS	Kepenuhan
58	PT. Citra Bumi Agro	PMKS	Kepenuhan
59	PT. Indo makmur Sawit Berjaya	PMKS	Rambah Hilir
60	PT. Sawit Asahan Indah	Kebun dan PMKS	Rambah Samo
61	PT. Karya Samo Mas	PMKS	Rambah Samo
62	PT. Hutahaeen Dalu – Dalu	Kebun dan PMKS	Tambusai
63	PT. Torganda Rantau Kasai	Kebun dan PMKS	Tambusai Utara
64	PT. Arya Rama Prakasa	PMKS	Tambusai Utara
65	PT.Torus ganda	Kebun dan PMKS	Tambusai Utara

66	PT. Surisenia Plasmataruna	PMKS	Tambusai
67	PT. Kencana Persada Nusantara	PMKS	Tambusai
68	PT. Merangkai Arta Nusantara	PMKS	Tambusai Utara
69	PT. Nagamas Agro Asia Mulia	PMKS	Tambusai Utara
70	PT. Karya Perdana	PMKS	Tambusai
71	PT. Gunung Sawit Mas	PMKS	Tambusai
72	PT. Jabal Perkasa	PMKS	Tambusai
73	PT.Kencana Utama Sejati	PMKS	Tambusai
74	PT.Duta Palas Perkas	PMKS	Tambusai
75	PT.Air Jernih	Kebun	Tandun
76	PT.Simas Sawit Aliantan	Kebun	KABUN
77	PT. Sugih Indah Sejati	Kebun	Kunto Darussalam
78	PT. Aditya Palma Nusantara	Kebun	Kunto Darussalam
79	PT. Anugerah Niaga Sawindo	Kebun	Rokan IV Koto
80	RS. Az Zahra	RS	Ujung Batu
81	RS. Awal Bros	RS	Ujung Batu
82	RS.Ibu Dan Anak Harapan Medika	RS	Ujung Batu
83	RS. Doa Bunda	RS	Ujung Batu
84	RS. Sri Rokan PTPN V	RS	Pagaran Tapah
85	RS. surya insane	RS	Pasir Pengaraia
86	RS.As-Syifa	RS	Pasir Pengaraia
87	RS. Tambusai Utara	RS	Tambusai Utara
88	PT. Puma Rohul Perkasa		Kepenuhan
89	PT. Tirta Adiguna Indah (ESPRO)	Air Mineral	Kabun
90	SPBU Dewi Sartika	SPBU	Kabun
91	SPBU H.Chaidir Ramli	SPBU	Tandun
92	PT. Surya Mandiri	SPBU	Tandun
93	PT.Pekanbaru Distributor	Pergudangan	Ujung Batu
94	SPBU. No 14.284.605.KM 04 UJB	SPBU	Ujung Batu
95	SPBU H. Edwar Idrus	SPBU	Ujung Batu
96	Penginapan Musdalifah	Hotel	Ujung Batu
97	Klinik Ibnu Sina	Klinik	Ujung Batu
98	Klinik Sam Medika	Klinik	Ujung Batu
99	Klinik Doa Bunda	Klinik	Ujung Batu
100	Hombar Maju Sihombing	Galian Batu	Ujung Batu
101	Mukhlis	Galian Batu	Ujung Batu
102	Indra Gunawan	Galian Batu	Ujung Batu
103	Heri Gunora	Galian Batu	Ujung Batu
104	SPBU No.14.285.680. H. Mansyur	SPBU	Pasir Pengaraian
105	Hotel Sapadia	Hotel	Pasir Pengaraian
106	Klinik Bersalin (dr. RICKY)	Klinik	Pasir Pengaraian

107	Klinik Dona	Klinik	Pasir Pengaraian
108	Klinik Putri Hawa	Klinik	Rambah Samo
109	SPBU No.14.284.646.H.Mansyur	SPBU	Rambah Hilir
110	CV. Cahaya Murni Abadi	SPBU	Rambah Samo
111	CV. Subur Baru	SPBU	Kepenuhan
112	PT. Kepenuhan Mulia	SPBU	Kepenuhan
113	CV. Makmur Sentosa Karina	SPBU	Pagaran Tapah
114	PTPN V Sei Rokan	Galian Batu	Pagaran Tapah
115	SPBU Ddr. Sutan Raja D.L Sitorus	SPBU	Tambusai Utara
116	SPBU PT. Hasil Tambusai	SPBU	Tambusai
117	PT. Tambusai Indah	SPBU	Tambusai
118	Ar Habibi	Galian Batu	Bangun Purba
119	Muslim Chaniago	Galian Batu	Bangun Purba
120	Rosi	Galian Batu	Bangun Purba
121	Marzuki	Galian Batu	Bangun Purba
122	Damuri	Galian Batu	Bangun Purba

Sumber : Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Rokan Hulu.

Dari sekian banyak perusahaan yang ada dikabupaten Rokan Hulu, sesuai keterangan dari Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2019 tidak ada satupun dari perusahaan tersebut yang menolak Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 949/XI/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019, hal ini dibuktikan dengan tidak adanya perusahaan yang mengajukan keberatan dengan keluarnya keputusan gubernur tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bahwa kasus-kasus ketenagakerjaan yang terjadi seperti pemogokan tenaga kerja karena rendahnya upah yang diberikan oleh perusahaan, Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi pekerjaan tanpa adanya pesangon, penipuan calon-calon

tenaga kerja dengan membayar sejumlah uang administrasi jutaan rupiah oleh perusahaan fiktif³.

Gubernur Riau telah mengeluarkan Surat Keputusan Nomor Kpts. 949/XI/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se-Provinsi Riau Tahun 2019. Dalam Surat Keputusan tersebut Gubernur Riau menetapkan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan”⁴. Untuk Kabupaten Rokan Hulu besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota pada tahun 2019 adalah Rp. 2.728.647,15,- (Dua juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu enam ratus empat puluh tujuh rupiah lima belas sen). Berikut tabel perbandingan UMK tiap Kabupaten di Provinsi Riau.

Tabel 1.2. Upah Minimum Kabupaten Tahun 2019⁵

No	Kabupaten/Kota	Upah/Bulan (Rp) Tahun 2019
1.	Kota Pekanbaru	Rp. 2.762.852,91,-
2.	Kota Dumai	Rp. 3.118.453,87,-
3.	Kabupaten Rokan Hulu	Rp. 2.728.647,15,-
4.	Kabupaten Indragiri Hilir	Rp. 2.750.618,96,-
5.	Kabupaten Kampar	Rp. 2.718.724,80,-
6.	Kabupaten Bengkalis	Rp. 3.005.582,37,-
7.	Kabupaten Siak	Rp. 2.809.443,46,-
8.	Kabupaten Pelalawan	Rp. 2.766.919,08,-
9.	Kabupaten Kuantan Singingi	Rp. 2.806.608,49,-
11.	Kabupaten Kepulauan Meranti	Rp. 2.749.909,12,-
12.	Kabupaten Rokan Hilir	Rp. 2.707.384,96,-

³Hesti Pramadhani dan Chalid Sahuri, *Formulasi Kebijakan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2012*, hlm. 11-12.

⁴Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 949/XI/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se-Provinsi Riau Tahun 2019.

⁵Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 949/XI/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019.

Menyikapi adanya Keputusan Gubernur tersebut PT. Puma Rohul Perkasa yang bergerak dibidang Perkebunan Sawit selama ini selalu mentaati ketentuan mengenai UMK tersebut, hal ini dilakukan sebagai bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan dari pemerintah sekaligus sebagai kepedulian perusahaan kepada para karyawan. Pada saat ini PT. Puma Rohul Perkasa memilik 8 Orang Karyawan Tetap dan 20 Orang Karyawan yang bergabung dengan Organisasi Serikat Buruh seluruh Indonesia (SPSI).

Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditetapkan oleh pemerintah menjadi sangat penting untuk mensejahterakan pekerja/buruh yang bekerja disebuah perusahaan, karena dengan gaji yang layak mereka bisa mencukupi segala kebutuhan yang diperlukan sehari-hari maupun bersama keluarganya. Setiap tahunnya Upah Minimum Kabupaten selalu meningkat, contohnya pada tahun 2018 UMK di Kabupaten Rokan Hulu sebesar Rp. 2.525.823,52,- (Dua juta lima ratus dua puluh lima ribu delapan ratus dua puluh tiga rupiah lima puluh dua sen) dan pada tahun 2019 Rp. 2.728.647,15,- (Dua juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu enam ratus empat puluh tujuh rupiah lima belas sen), namun kenyataannya dilapangan masih ada perusahaan yang belum menerapkan sistem penggajian sesuai dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor : KPTS. 949/XI/2018 tentang tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019.

Tujuan pemerintah menentukan besaran upah yang harus diberikan kepada karyawan agar para karyawan memperoleh kebutuhan yang layak, sehingga pengaturan pengupahan yang disepakati oleh pekerja dengan pengusaha tidak boleh

lebih rendah dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh peraturan-perundang-undangan yang berlaku.

Apabila ketentuan upah Minimum Kabupaten dapat dilaksanakan oleh pengusaha maka akan tercipta hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha yang pada akhirnya dapat memajukan perusahaan yang mereka miliki. Tetapi pada kenyataannya untuk mewujudkan hubungan yang harmonis tersebut begitu banyak hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaannya, sebagai contoh misalnya, banyak para pengusaha sering melakukan hal-hal yang merugikan pekerja dikarena pekerja dianggap telah melakukan hal-hal yang merugikan pihak pengusaha.

Pada kenyataannya walaupun perusahaan tidak keberataan atas upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah, namun persoalan lain bisa saja terjadi dilapangan seperti Jam kerja yang ditepakan oleh perusahaan melebihi ketentuan yang ditetapkan oleh undang-undang sehingga walaupun perusahaan sanggup membayar upah karyawan sesuai ketentuan namun perusahaan masih diuntungkan karena jam kerja yang melebihi ketentuan yang berlaku, selain itu masih terdapat para pekerja yang tidak memiliki jaminan kerja sehingga mereka selalu merasa was-was karena bisa saja secara tiba-tiba mereka diberhentikan oleh perusahaan dan sering juga terjadi dimana para pekerja tidak mendapatkan upah secara teratur, bahkan bisa saja terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tidak sanggup lagi membayar upah para pekerja, hal ini tentunya sangat merugikan kepentingan karyawan yang merupakan ujung tombak dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, mengingat pentingnya upah minimum kabupaten bagi para karyawan sebagai pelindung upah minimal yang diberikan para pengusaha untuk para pekerja maka penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul “Tinjauan Hukum atas Upah Minimum Karyawan di Kabupaten Rokan Hulu (Studi Kasus PT. Puma Rohul Perkasa Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu)”.

1.2. Batasan Masalah

Mengingat akan keterbatasan kemampuan dan luas masalah yang akan diteliti, maka peneliti membatasi masalah dengan terfokus pada Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 949/XI/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019 yang digunakan khusus bagi karyawan yang dimaksud dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Tinjauan Hukum terhadap hak pengupahan karyawan tetap di PT. Puma Rohul Perkasa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan UMK di PT. Puma Rohul Perkasa jika dilihat dari keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 949/XI/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019 ?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Tinjauan Hukum terhadap hak pengupahan karyawan tetap di PT. Puma Rohul Perkasa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Untuk mengetahui pelaksanaan UMK di PT. Puma Rohul Perkasa jika dilihat dari keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 949/XI/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2019?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Untuk melatih diri dalam mengembangkan berpikir melalui karya ilmiah.
2. Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan ide-ide dari penulisan guna memberikan jawaban atas masalah-masalah yang dapat dijadikan pertimbangan.
3. Sebagai sumbangsih pemikiran dalam bentuk karya ilmiah penulis dan berharap dapat digunakan sebagai bahan perlengkapan pada perpustakaan yang ada di Universitas Pasir Pengaraian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Upah Minimum Kabupaten

2.1.1 Pengertian Upah

Menurut Adam Smith sebagaimana diikuti oleh Mannan, bahwa upah dapat dipandang dari dua segi, yaitu moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama jangka waktu yang ditentukan, katakanlah, sebulan, seminggu atau harian, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Sesungguhnya upah dari seorang pekerja tergantung pada beberapa faktor. Seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang dan seterusnya, dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Diterima oleh seorang pekerja karena pekerjaannya. “pekerja kaya atau miskin, di beri imbalan baik atau buruk sebanding dengan harga nyata atau bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Upah merupakan hal yang sangat mendasar, maka sangat penting untuk diperhatikan baik dari segi besar kecilnya maupun pelaksanaan pembayarannya. Pembayaran upah oleh majikan akan memegang peranan yang penting, karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniyah dan rohaniyah para pekerja. Pekerja atau buruh menerima haknya sebagai pekerja dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. hal ini juga akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini berdampak bagi masa depan usaha yang dijalankan. Jika karyawan merasa puas dan ketetapan yang ditetapkan pengusaha, maka karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30 Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah bayaran yang berupa uang pada diri seseorang setelah orang yang menerima bayaran tersebut melakukan suatu pekerjaan atau memberikan tenaga dan pikiran sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan⁷.

⁶ Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atau jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa diperusahaan⁸. Upah merupakan hak pekerja atau buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha, karena pekerja atau buruh telah dan akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah diperjanjikan⁹.

Apabila ternyata pekerja atau buruh tidak bekerja sesuai yang telah diperjanjikan, pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha. Jadi upah melibatkan 2 pihak yang secara langsung berkaitan yaitu pengusaha dan pekerja yang sama-sama memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Ukuran fisiologis dari pengupahan adalah bahwa setiap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, berhak untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Karena itu, besarnya upah haruslah layak dan sekali-kali tidak boleh dibawah besarnya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah per wilayah. Namun demikian, selain dari kewajiban upah minimum, perlindungan pekerja dalam bidang pengupahan dilakukan dengan jalan sebagai berikut:

1. Kebijaksanaan upah minimum seperti telah disebutkan;
2. Kebijaksanaan upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena sakit;

⁷Cahyono, G. D. (2016). *Implementasi Pemenuhan Hak Pekerja dalam Hal Upah di Kantor Notaris (Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88-98 tentang Ketenagakerjaan)*. *Kumpulan Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum*. h. 6

⁸Agustine, Riza, *Implementasi Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2013*, Jom FISIP, Vol 1, No. 2, 2014, h. 3-4.

⁹Hakim, Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, h. 13.

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya¹⁰.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh". Komponen upah dengan konsep Upah Hidup Layak (UHL) anatara lain, upah pokok dan upah tunjangan bulanan.¹¹

Secara umum, upah diartikan sebagai nilai minimum yang harus dibayarkan kepada sebagian besar pekerja, dimana besarnya telah ditetapkan sedemikian rupa dengan tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja beserta keluarganya dengan berdasarkan pada perhitungan kondisi ekonomi, sosial dan nasional pada waktu tertentu¹².

Menurut Kartasapoetra G Et. All, para ahli mengemukakan beberapa jenis upah, yaitu:

¹⁰Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung,, 2005, h. 196.

¹¹Asnani, A. *Implementasi Surat Edaran Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 516/613 Ro. huk-gst/2012 Tentang Upah Minimum Kota (Umk) Di PT. Royalindo Multi Nusa. Legal Opinion: Jurnal Ilmu Hukum*, 2015. 3(1). h. 4.

¹² Catherine Saget, *Penentuan Besaran Upah Minimum di Negara Berkembang*, Program Keadaan Kerja dan Ketenagakerjaan (Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional, 2006), hlm. 5.

1. Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengaruh jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja, dimana didalam upah tidak terdapat tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya.
2. Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak.
3. Upah minimum adalah upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup buruh itu serta keluarganya walaupun dalam arti yang sederhana.
4. Upah wajar adalah upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.¹³

Ahmad Azhar Basyir memberikan tiga prinsip yang berkaitan dengan upah, yaitu:

1. Prinsip keadilan, menuntut agar upah karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan.
2. Prinsip kelayakan, menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum.
3. Prinsip kebajikan, menuntut apabila jasa para pekerja mendatangkan keuntungan besar, supaya diberikan semacam bonus. Kebajikan yang dalam hubungan kerja

¹³ Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta, Sinar Grafika 2004, hlm. 102

dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian dan diharapkan mampu menggugah hati nurani para pengusaha untuk menghargai jasa yang telah memberikan sumbangan memperoleh keuntungan yang lebih.¹⁴

2.1.2 Pengertian Upah Minimum Kabupaten

Berdasarkan Undang Undang No 13 tahun 2003 disebutkan bahwa upah minimum hanya ditujukan bagi pekerja dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Definisi tersebut terdapat dua unsur penting dari upah minimum (Sumarsono, 2003) yaitu adalah :

1. Upah permulaan adalah upah terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali dia diterima bekerja.
2. Jumlah upah minimum haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan untuk sandang, pangan dan keperluan rumah tangga.¹⁵

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 kabupaten berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Kabupaten.

Upah Minimum adalah suatu penerimaan bulanan minimum (terendah) sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta

¹⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, cet. Ke-3 (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 195.

¹⁵ Sadono, *Makro Ekonomi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hal. 44.

dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa penetapan upah minimum dapat dipastikan akan lebih besar atau setidaknya sama dengan upah minimum tahun sebelumnya. Kecenderungan ini akan mengakibatkan bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan pemenuhan atas penetapan upah minimum.

Pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menegaskan bahwa gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten (UMK). Ketetapan UMP ditetapkan selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, sedangkan ketetapan upah minimum Kabupaten/Kota ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Untuk meninjau terhadap besarnya UMP dan UMK diadakan satu tahun sekali.

Secara umum upah minimum adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Sesuai dengan Permenakertrans Kep-226/Men/2000 tentang perubahan Pasal, 1,3,8,11,20,21 Permenaker Per-01/Men/1999 tentang upah minimum, upah minimum

adalah upah bulanan terendah, terdiri dari upah minimum pokok dan tunjangan tetap¹⁶. Upah minimum berdasarkan wilayah meliputi :

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di suatu Provinsi.
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota.
3. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh Kabupaten/Kota diseluruh wilayah Provinsi.
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah Kabupaten/Kota.¹⁷

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum ini ditentukan oleh pemerintah yaitu Gubernur di daerah masing-masing dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati atau Walikota, dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum yaitu :

1. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja atau buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materil kurang memuaskan

¹⁶Surat Keputusan Menteri No.KEP-226/MEN/2000, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) melimpahkan kewenangan penetapan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota kepada Gubernur

¹⁷ Ibid

3. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
4. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenagaan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Upah minimum dimaksudkan sebagai upaya dalam menjaga stabilitas perekonomian suatu daerah satu sisi untuk menjaga investor agar tetap berada di wilayahnya, dan disisi lain untuk melindungi atau sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja yang lemah dalam bidang pendidikan dan pengalaman kerjanya, agar tidak terjadi kesewenangan atau ketidakadilan dalam memberikan upah.

Komponen upah dengan konsep Upah Hidup Layak (UHL) antara lain, upah pokok dan upah tunjangan bulanan¹⁸. Penghasilan pekerja/buruh yang didapat dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I. No. : SE-07-MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non upah. Penghasilan upah komponennya terdiri dari:

- a. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta

¹⁸ ASNANI, A. *Implementasi Surat Edaran Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 516/613 Ro. huk-gst/2012 Tentang Upah Minimum Kota (Umk) Di PT. Royalindo Multi Nusa* (Doctoral dissertation, Tadulako University).2015. h, 4.

dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian suatu prestasi kerja tertentu;

- c. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan keluarganya serta di bayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila di berikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh¹⁹.

Sedangkan penghasilan yang bukan upah terdiri dari:

- a. Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain;
- b. Bonus yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;
- c. Tunjangan hari Raya (THR), Grafikasi dan pembagian keuntungan lainnya²⁰.

¹⁹ Op Cit, ASNANI, A. h, 5

²⁰ Maimun, "Hukum Ketenagakerjaan (suatu pengantar)", Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, Hlm, 43-44

2.2. Konsep Karyawan/Tenaga Kerja

2.2.1 Dasar Hukum Pengaturan Karyawan/Tenaga Kerja

Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan, Pengertian hukum perburuhan yaitu suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah²¹.

Hukum perburuhan ialah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah suatu pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu²². Hukum perburuhan itu ialah hukum yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri²³.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semua dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Kemudian Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata

²¹Iman Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2007, h. 25

²²Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2003, h. 8

²³Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT.RinekaCipta, Jakarta, 2007, h. 19

menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁴.

Sementara itu Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. sebagaimana dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 menjelaskan tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2.2.2. Perlindungan Karyawan/Tenaga Kerja

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam

²⁴Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hal 2.

melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja²⁵. Tujuan perlindungan tenagakerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku²⁶.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan harkat martabat dan harga diri pekerja serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera adil makmur dan merata, baik secara materil maupun spiritual²⁷.

Adapun Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan terdapat dalam beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);

²⁵Wiwiho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 42.

²⁶Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm 103.

²⁷ Pustaka Yusticia (ed), *Kompilasi Hukum Ketenagakerjaan dan Jamsostek*, Yogyakarta: Pustaka Yusticia, 2010, hlm 63.

4. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3);
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
7. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1);
8. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1)
9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1);
10. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh (Pasal 104 ayat 1)²⁸.

Tenaga kerja adalah setiap orang, yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat²⁹. Lingkup perlindungan terhadap

²⁸Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016. h .31-32

²⁹ Op Cit, Cahyono, G. D., h, 14.

pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- 1 Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan perusahaan;
- 2 Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 3 Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- 4 Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja³⁰.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

- 1 Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- 2 Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

³⁰*Ibid*, h. 32

- 3 Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja³¹.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi. Dasar hukum perlindungan tenaga kerja antara lain :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39);
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1);
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131);
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6);
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 7);
- f. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116).

³¹*Ibid*, h. 33

2.2.3. Pengertian Karyawan/Tenaga Kerja

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.³² Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.³³

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian

³² Hadari Nawawi, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 25.

³³ Malayu S.P. Hasibuan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, hlm. 16.

tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”³⁴. Tenaga kerja yaitu penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah), dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga³⁵.

2.2.4. Pembagian Karyawan

1. Karyawan Tetap.

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.³⁶

2. Karyawan Outsourcing

Menurut Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa outsourcing / alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya

³⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014 h. 28.

³⁵ <https://guruakuntansi.co.id/tenaga-kerja/> Dikunjungi pada tanggal 25 Februari 2020, Pukul 08.00 WIB.

³⁶<https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>, diakses pada tanggal 5 Juli 2020.

melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

Outsourcing adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dimuatnya ketentuan outsourcing pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.³⁷

Praktek sehari-hari outsourcing lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, dimana para buruh kontrak outsourcing merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan outsourcing akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial. Oleh karena itu butuh jaminan sosial bagi para pekerja outsourcing agar terjadi hubungan industrialis yang terjalin antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.

³⁷ Moch. Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing), (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 1.

2.2.5. Serikat Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh yaitu “organisasi yang didirikan oleh, dari dan untuk pekerja di dalam atau di luar perusahaan, milik negara atau pribadi, yang bersifat tidak terikat, terbuka, independen dan demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, maupun untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya”.

Sementara itu Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dalam pasal 104 diterangkan bahwa “setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Serikat pekerja adalah sebuah organisasi yang berunding bagi karyawan tentang upah-upah, jam-jam kerja, dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya”.³⁸ Jadi, serikat pekerja merupakan wadah aspirasi bagi para pekerja didalam dan diluar perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya yang dibolehkan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menjelaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembekalan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut, serikat pekerja/serikat buruh yang mempunyai fungsi sebagai berikut :

³⁸ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm. 33.

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan³⁹

Serikat pekerja merupakan salah satu sarana dan pelaksana utama hubungan industrial. Sebagai pelaksana utama hubungan industrial, serikat pekerja mempunyai peranan dan fungsi berikut ini :

1. Menampung aspirasi dan keluhan pekerja, baik anggota maupun bukan anggota serikat pekerja yang bersangkutan
2. Menyalurkan aspirasi dan keluhan tersebut kepada manajemen atau pengusaha baik secara langsung atau melalui Lembaga Bipartit
3. Mewakili pekerja di Lembaga Bipartit

³⁹ Ibid.

4. Mewakili pekerja di Tim Perunding untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama
5. Mewakili pekerja di lembaga-lembaga kerjasama ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya seperti Lembaga Tripartit, P4D dan P4P, Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dewan Latihan Kerja, dll
6. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota baik secara langsung kepada pengusaha maupun melalui lembaga-lembaga ketenagakerjaan
7. Membantu menyelesaikan perselisihan industrial
8. Meningkatkan disiplin dan semangat kerja anggota
9. Aktif mengupayakan menciptakan atau mewujudkan hubungan industrial yang aman dan harmonis.⁴⁰

Keberadaan serikat pekerja disetiap perusahaan menjadi wadah bagi para pekerja untuk menyalurkan aspirasinya dalam rangka memperjuangkan hak-hak pekerja yang sering dilanggar oleh pihak perusahaan, selama ini serikat pekerja tidak membedakan antara pekerja tetap dengan pekerja *Outsourcing*, serikat pekerja juga memperhatikan kepentingan pekerja *Outsourcing* yang selama ini terabaikan hak-haknya, seperti jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, dan upah rendah, hal inilah yang menjadi perjuangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia agar sistem kerja *Outsourcing* di tiadakan yang sangat merugikan para pekerja.

⁴⁰ Henry Simamora, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, STIE YKPN, Yogyakarta, 2009. Hlm. 55.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

3.1.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan-permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder sehubungan dengan Upah Minimum Kota/Kabupaten. Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari lapangan khususnya di Kabupaten Rokan Hulu.

Menurut *Jarry*, Pendekatan kualitatif adalah setiap penelitian dimana peneliti mencurahkan kemampuan sebagai pewawancara dan pengamat yang empiris untuk mengumpulkan data yang unik tentang permasalahan yang ditelitinya.⁴¹

3.1.2. Alasan Menggunakan Pendekatan Kualitatif

Adapun alasan penulis menggunakan pendekatan kualitatif dalam Penelitian ini antara lain karena beberapa pertimbangan yaitu :

⁴¹ Suyanto, B.Sutinah, *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2015, hal. 228

1. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang sangat tepat untuk membuktikan apakah keadaan yang ada dilapangan sesuai dengan teori-teori yang ada.
2. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang sangat tepat untuk menggali permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini.
3. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang sangat tepat untuk membuktikan apakah pelaksanaan dilapangan telah sesuai dengan teori atau tidak.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis tetapkan dalam penelitian ini adalah PT. Puma Rohul Perkasa yang berlokasi di Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu, dan Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu.

3.3 Alasan Memilih Lokasi Penelitian

Adapun alasan Penulis memilih PT. Puma Rohul Perkasa sebagai Lokasi Penelitian karena PT. Puma Rohul Perkasa merupakan salah satu Perusahaan yang ada di Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu dan alasan memilih lokasi Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu karena Dewan Pengupahan Kabupaten dan Pejabat yang membidangi

ketenagakerjaan berkantor di Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu.

3.4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian. Data-data yang diperoleh dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain. Pada umumnya data primer mengandung data yang bersifat aktual yang diperoleh langsung dari lapangan dengan wawancara dan kuisioner⁴².

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka, termasuk didalamnya literature, peraturan perundang-undangan, artikel-artikel pada media cetak maupun internet, dan tulis-tulisan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini dibedakan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan atau materi yang mempunyai kedudukan yang mengikat secara yuridis, meliputi peraturan perundang-undangan.
 - a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:
 - b) Peraturan Pemerintahan Nomor 70 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

⁴²Hilman Hadi Kusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju: Bandung, 1995, h. 65

- c) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian dan kebutuhan layak hidup.
 - d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum:
 - e) Surat Keputusan Menteri No.KEP-226/MEN/2000, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) melimpahkan kewenangan penetapan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota kepada Gubernur.
 - f) Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : Kpts.15/I/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se-Provinsi Riau Tahun 2016:
 - g) Keputusan Gubernur Riau, Nomor: KPTS. 949/Xi/2018, Tanggal: 21 November 2018:
- 2) Bahan hukum skunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, seperti bahan-bahan pustaka yang berhubungan dengan Upah Minimum Kabupaten.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier dalam hal ini meliputi :

- a) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- b) Kamus Hukum
- c) Website atau internet.

3.5 Teknik Memperoleh Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data adalah :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan), yaitu data dikumpulkan dengan cara menelaah beberapa literatur serta bacaan-bacaan lain dan bahan-bahan hukum yang masih relevan serta berhubungan dengan objek penelitian ini.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan), yaitu data yang dikumpulkan dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan untuk mendapatkan data yang akurat. Adapun cara tersebut dilakukan dengan cara yaitu :
 - a) Interview (Wawancara), yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan para pihak dalam permasalahan UMK.
 - b) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencatat dokumen-dokumen (arsip yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas).
 - c) Quisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden yang di catat sendiri oleh responden jawabannya.

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴³. Populasi dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan Karyawan PT. Puma Rohul Perkasa, Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, Dewan Pengupahan Daerah dan Dewan Pengawas di Kabupaten Rokan Hulu.

2. Sampel

Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Purposive*. *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu⁴⁴. Sampel dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

NO	Sampel Penelitian	Jumlah
1	Pimpinan Puma Rohul Perkasa	1
2	Karyawan Tetap PT. Puma Rohul Perkasa	6
3	Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)	14
4	Dinas Koperasi UKM, Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	1
5	Dewan pengupahan daerah Kabupaten Rokan Hulu	1
6	Dewan pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Riau	1

⁴³Sugiono, *Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, ALFABETA, Bandung, 2018. h. 80.

⁴⁴*Ibid*, h.85

3.7 Teknik Analisis Data

Analisa merupakan proses untuk mengelompokkan pengurutan data kedalam ketentuan-ketentuan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan data yang ada. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisa Kualitatif deskriptif data⁴⁵. Berikut ini adalah beberapa tahapan yang dipakai untuk menganalisis data :

1. Reduksi Data, merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian “data mentah” yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Data yang sudah direduksi dapat memberikan gambaran yang tepat, dan dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data. Data yang diperoleh dari wawancara dan questioner akan difokuskan pada implementasi kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kabupaten Rokan Hulu.
2. Model Data / Penyajian Data Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat deskriptif. Informasi yang didapat di lapangan disajikan kedalam teks dengan sebaik mungkin, tanpa adanya penambahan yang tidak disesuaikan dengan fakta yang ada. Hal tersebut bertujuan untuk dapat menyajikan data yang telah direduksi dengan tepat dan benar keadaan yang sebenarnya dilapangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti berusaha menyajikan data yang tepat dan akurat terkait implementasi kebijakan upah minimum kota

⁴⁵Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisi Data*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010 h. 169

(UMK) di Kabupaten Rokan Hulu Semua data mengacu pada informasi atau data yang diperoleh selama penelitian berlangsung dilapangan.

3. Penarikan / Verifikasi Kesimpulan Setelah semua data yang berkenaan dengan implementasi kebijakan upah minimum kota (UMK) di Kabupaten Rokan Hulu, serta mengaitkan dengan teori, maka ditarik kesimpulan yang bersifat sempurna. Data yang diperoleh juga dapat dikembangkan dengan mengacu pada kerangka pemikiran dan teori-teori pendukung yang relevan dengan penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian ini.

3.8 Definisi Operasional

1. Karyawan adalah Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.
2. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku didaerah Kabupaten/Kota.