

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, dan karena bermacam – macam kebutuhan mulai sandang dan pangan dari situlah manusia dituntut untuk bekerja. Manusia pada prinsipnya bebas dan mempunyai hak untuk menentukan pekerjaannya sendiri baik pekerjaan dari usaha sendiri maupun bekerja pada orang lain. Maksud dari pekerjaan dari usaha sendiri disini adalah memilih menjadi seorang wirausaha dimana mengeluarkan modal dan tanggung jawab yang dikelola sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain adalah mengeluarkan tenaga maupun pikiran untuk orang lain dengan memperoleh upah ataupun hasil dari pekerjaan. Dari situ lah maka timbul suatu hak dan kewajiban, baik dari seorang pengusaha maupun pekerja yang akhirnya memiliki suatu hubungan kerja.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan menjelaskan hubungan kerja, yang berbunyi sebagai berikut “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Menurut Lalu Husni hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menirma upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkejakan pekerja dengan membayar upah.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persan, hlm. 113

Perlu diketahui setiap pekerjaan pasti diperlukan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Pada umumnya hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dari kesimpulan di atas yang dimaksud hubungan kerja adalah hubungan yang timbul dalam suatu pekerjaan antara pengusaha dan pekerja yang memiliki perjanjian kerja, dimana pengusaha akan membayar upah pekerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Hubungan kerja diperlukan agar tercapainya tujuan yang sama dan saling memiliki hubungan yang saling menguntungkan antara pengusaha dan pekerja.

Sedangkan perjanjian kerja juga diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Koesparmono Irsan dan Armansyah perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>2</sup>

Dengan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja dibuat agar pengusaha diharapkan mampu memberikan hak para pekerja dan tidak berlaku secara sewenang sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

---

<sup>2</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta : Erlangga, hlm.67

Tahun demi tahun bidang ketenagakerjaan di Indonesia terus mengalami peningkatan, hal ini berbeda dengan penawaran terhadap tenaga kerja yang justru tidak seimbang dengan jumlah tersedianya lapangan pekerjaan yang ada. Dimensi ekonomi penyediaan para tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Dimensi hukum pembangunan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk keadilan dan kesejahteraan bagi para pihak yang terlibat didalam hubungan industrial. Untuk mewujudkan hal tersebut ditetapkan berbagai kebijakan, antara lain dibidang produksi, moneter, fiskal, dan upah.<sup>3</sup>

Setelah adanya hubungan dan perjanjian kerja maka timbulah suatu hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak yaitu pengusaha wajib memberi upah kepada pekerja. Pemberian upah pun tidak sewenang-wenang, berdasarkan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksudkan dengan “upah ialah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja 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.” Selain dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan tentang upah yang sekarang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

---

<sup>3</sup> Firman Widia Nanda, 2015, *Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil Dan Menengah (Studi Di Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Kediri)*, Kediri : jurnal, hlm. 4

Maka dapat disimpulkan, upah ialah hak dari seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk imbalan berupa uang dan dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati kedua belah pihak yakni pekerja atau buruh dan pemberi pekerja atau pengusaha.

Pengupahan merupakan bagian yang paling penting dan juga rawan dalam hubungan industrial antara pekerja dan pelaku usaha yang memiliki perbedaan pendapat yang melibatkan timbulnya konflik. Untuk meminimalisasi konflik yang terjadi dalam hal ini pemerintah mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha diantaranya mengenai ketentuan penetapan upah minimum. Upah minimum diberikan guna agar pengusaha berlaku adil bagi pekerja dan agar pengusaha memiliki acuan untuk membayar upah sesuai dengan peraturan upah minimum yang berlaku pada setiap daerah.

Dalam Pasal 89 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 89 upah minimum yang telah diterapkan oleh pemerintah untuk mewujudkan hidup yang layak salah satunya memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Wujud pelaksanaan campur tangan pemerintah disini yaitu pemerintah pusat yang memberikan wewenang kepada pemerintahan daerah dengan adanya otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Upah merupakan hal yang

paling sering menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan karyawan. Untuk memadukan keduanya perlu suatu aturan lengkap yang mampu mengatasi semua permasalahan yang disebut dengan sistem pengupahan.

Dengan diberikannya wewenang pemerintah pusat kepada daerah, pemerintahan daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan upah minimum kota atau kabupaten, ditetapkannya upah minimum tersebut bertujuan untuk melindungi hak upah para pekerja agar pemberi kerja atau pengusaha tidak sewenang-wenang dalam memberikan imbalan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan perkerja atau buruh.

Tapi masih ada pemilik usaha di jalan Mastrip Kabupaten Jember yang memberi pekerja upah yang dibawah upah minimum, sedangkan ketentuan dalam pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur :

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

Walau Jember masih belum termasuk kota metropolitan, karena tergolong kota yang masih berkembang banyak perusahaan kecil yang masih merintis usahanya dari bawah. Jember memiliki upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah dan besarnya upah minimum telah ditinjau dari kebutuhan-kebutuhan pokok masyarakat di kota Jember. Seharusnya dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

sebagai Ketentuan upah minimum di Kabupaten Jember. Namun, dalam kenyataannya di Kabupaten Jember masih banyak pengusaha - pengusaha yang belum mampu untuk melakukan membayarkan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku di daerah Jember.

Beberapa contoh usaha menengah di Jember yakni dalam bidang kosmetik. Pada kenyataannya pengusaha bisnis kosmetik Jember tidak serta merta membayarkan upah kerjanya sesuai dengan upah minimum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dan dalam Pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dari penjelasan tersebut maka pengusaha/pemberi kerja mempunyai kewajiban kepada para pekerja yakni memenuhi hak atas upah yang telah disepakati dalam perjanjian kerja kedua belah pihak dan harus memenuhi upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Seperti yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik judul sebagai berikut “**Implentasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang seperti yang telah dijelaskan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang selanjutnya dapat dirumuskan

sebagai berikut : Bagaimana penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di Kabupaten Jember ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam karya tulis ini sesuai yang telah dijelaskan dalam rumusan masalah di atas yaitu untuk mengetahui bagaimana penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di Kabupaten Jember

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

#### **a. Manfaat teoritis**

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sebuah informasi, menambah wacana berpikir, dan kesadaran bersama dalam bidang keilmuan khususnya Hukum Ketenagakerjaan mengenai upah minimum regional.

#### **b. Manfaat praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna memberikan sebuah informasi kepada para tenaga kerja maupun pengusaha, khususnya untuk penetapan upah minimum regional.

## 1.5 Metodologi Penelitian

Untuk memecahkan masalah dalam suatu penelitian, di dalam penulisan proposal skripsi digunakan suatu metode penulisan. Data-data dalam penyelesaiannya dan pembahasan secara keseluruhan, diperlukan suatu pemikiran yang mendalam dan terperinci yaitu :

### 1.5.1 Metode Pendekatan Masalah

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pendekatan yang peneliti gunakan untuk penelitian hukum adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).<sup>4</sup> Yakni mengenai masalah tentang penetapan pengupahan karyawan dibawah upah minimum regional.

### 1.5.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan untuk memecahkan masalah dalam penulisan ini adalah jenis penelitian yuridis normatif. Menurut Johan Bahder Nasution mengemukakan Penelitian hukum normatif adalah pengkajian terhadap bahan-bahan hukum, baik hukum primer, hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier. Sumber utamanya adalah badan hukum bukan data fakta sosial, karena dalam penelitian

---

<sup>4</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Bandung : PT kharisma putra utama, hlm. 133



ilmu hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif.<sup>5</sup>

### **1.5.3 Bahan Hukum**

Untuk memecahkan masalah dan sekaligus memberikan penyelesaian diperlukan sumber-sumber penelitian hukum yang dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian berupa bahan-bahan hukum primer, sekunder dan bahan-bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer yang peneliti gunakan berupa perundang-undangan yakni<sup>6</sup>, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang berisi mengenai buku teks dan prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi. Di dalam penelitian hukum bahan hukum sekunder yang digunakan peneliti berupa tulisan-tulisan tentang hukum baik dalam bentuk buku-buku ilmu hukum, jurnal ilmu hukum, maupun laporan peneliti hukum. sedang bahan hukum tersier yaitu “bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan

---

<sup>5</sup> Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung : CV Mandar Maju, hlm. 86

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, Op.cit, hlm. 181

hukum sekunder misalnya : kamus-kamus hukum, internet, media massa, jurnal hukum dan sebagainya.<sup>7</sup>

#### **1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Metode atau cara pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ilmu hukum normatif adalah apa yang ditemukan sebagai isu atau permasalahan hukum yang diperoleh dari kegiatan mempelajari bahan-bahan hukum terkait<sup>8</sup>. Seperti kasus hukum, jurnal hukum dan lain-lain.

#### **1.5.5 Analisis Bahan Hukum**

Dalam pengkajian atau penelitian ilmu hukum normatif langkah atau kegiatan melakukan analisis mempunyai sifat yang sangat spesifik atau khusus, ke khususannya disini bahwa yang dilihat adalah apakah syarat-syarat normatif dari hukum itu sudah terpenuhi atau belum sesuai dengan ketentuan dan bangunan hukum itu sendiri.

---

<sup>7</sup> Ibid., hlm. 183

<sup>8</sup> Bahder Johan Nasution., Op.cit, hlm. 166