

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan ketenagakerjaan Indonesia mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan lain sebagainya. Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan melalui upah.

Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah upah dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang

diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan di perusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat. Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja.

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang

Dasar hukum sistem pengupahan sendiri sebenarnya telah diatur mulai Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Pasal 88 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

- “(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan*

kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”

Kemudian ketentuan tersebut ditindak lanjuti dengan kebijakan penentuan upah minimum kota/kabupaten melalui keputusan walikota/bupati masing-masing daerah. Sementara itu acuan untuk menentukan upah minimum tersebut adalah kebutuhan hidup Layak (KHL) dimasing-masing daerah sesuai dengan tingkat inflasinya.¹

Sebenarnya ketentuan peraturan tentang pengupahan telah diatur sedemikian rupa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diterbitkan. Meskipun demikian, sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka ketentuan Peraturan Pemerintah tersebut masih tetap berlaku. Disisi lain, pada tahun 2013, pemerintah kemudian menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum yang kemudian pada akhir tahun 2015, Pemerintah kembali membuat kebijakan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Upah Minimum. Dalam ketentuan tersebut, dijelaskan bahwa semua peraturan perundang-undangan tentang pengupahan dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan pemerintah tersebut. Dengan demikian peraturan-peraturan tersebut diatas saling melengkapi satu dengan yang lain.

Meskipun sistem pengupahan tenaga kerja tenaga kerja sudah diatur sedemikian rupa oleh sistem hukum tenaga kerja Indonesia, namun hampir setiap

¹ <http://dokumen.tips/documents/makalah-upah-minimum.html>, diakses pada tanggal 22 Februari 2016.

tahun tenaga kerja di Indonesia selalu melakukan aksi unjuk rasa terkait dengan mekanisme penentuan upah minimum Kabupaten/Kota. Hal ini dapat dilihat dari media masa Radio Republik Indonesia (RRI) tanggal dua Oktober dua ribu empat belas. Dalam harian tersebut disebutkan bahwa buruh-buruh menuntut kenaikan upah minimum 30% dan menuntut komposisi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menjadi 84 item.² Aksi unjuk rasa tersebut saja merugikan banyak pihak mulai dari pengusaha, pemerintah, masyarakat umum serta tenaga kerja itu sendiri bahkan diantara sesama organisasi pengusaha pun saling berselisih mengenai mekanisme penentuan upah minimum tersebut.

Pemerintah mengatakan, Peraturan Pemerintah yang baru dimaksudkan untuk mendorong produktivitas di perusahaan dan memberi kepastian hukum bagi pekerja untuk mendapatkan upah yang sesuai. Karena itu, pengusaha wajib menerapkan struktur dan skala upah yang proposional di tingkat perusahaan.

Sementara, struktur dan skala upah di perusahaan tentunya dibuat oleh pengusaha yang disesuaikan dengan kemampuan dan kebijakan perusahaan.

Belum ada pedoman yang pasti untuk mengukur kemampuan dan kebijakan perusahaan.

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini semakin bertumbuh banyak dan berdaya saing yang ketat, membuat pengusaha terus berusaha meningkatkan kualitas kinerja usahanya yang efektif dan efisien dengan mempekerjakan pekerja semaksimal mungkin dengan jumlah tenaga kerja

²http://www.rri.co.id/post/berita/108127/daerah/ribuan_buruh_demo_di_kantor_pemko_batam_tuntut_kenaikan_umk_2015.html,

semaksimal mungkin dengan harapan pekerja dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu cara yang berkembang saat ini yang banyak dilakukan oleh pengusaha yaitu dengan memberikan upah kepada pekerja hanya berdasar pada upah minimum kota bahkan ada yang diberikan dibawah upah minimum kota.³

Dengan melihat latar belakang tersebut di atas hal ini peneliti sangat tertarik untuk membahas masalah ini dengan mengambil judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ATAS PERSELISIHAN PENENTUAN UPAH MINIMUM KOTA (UMK) DI KOTA BATAM DITINJAU DARI SISTEM HUKUM TENAGA KERJA”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka masalah pokok yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana penerapan hukum penyelesaian sengketa penentuan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Batam?
2. Apakah mekanisme penentuan Upah Minimum Kota (UMK) yang termuat dalam Surat Keputusan Walikota di Kota Batam telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan hukum penyelesaian sengketa penentuan upah minimum kota (UMK) di Kota Batam.

³ <http://www.wartapekerja.com/2014/03/10-sistem-upah.html>, pada tanggal 19 Agustus 2015 pukul 15.00

2. Untuk mengetahui apakah mekanisme penentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) yang termuat dalam Surat Keputusan Walikota di Kota Batam telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dalam bidang hukum terkait dengan hak-hak dan masa depan pekerja dalam perusahaan. Dengan demikian pembaca lain akan semakin mengetahui tentang hak-hak pekerja sebagai pekerja di perusahaan yang sesuai dengan ketentuan dan undang-undang yang berlaku.

Dapat dijadikan pedoman bagi para pihak atau peneliti lain yang ingin mengkaji secara mendalam tentang perlindungan hukum tenaga kerja atas perselisihan tentang upah minimum.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pekerja

Dapat memberikan informasi pada pekerja dan membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban sehingga dapat tercipta iklim kerjasama yang sehat antara pekerja dan pengusaha.

b. Bagi Pengusaha

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang kewajiban pengusaha dalam memperlakukan pekerja sebagaimana telah diperjanjikan dengan seadil-adilnya menurut batas-batas yang dibenarkan Undang-Undang.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan di Kota Batam

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan sehingga dapat mendidik kita menumbuhkan kesadaran untuk berpikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi dilingkungannya sehingga tercapai perdamaian dalam masyarakat.

