

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomi saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah. Oleh sebab itu untuk menangani pengupahan secara professional mutlak memerlukan pemahaman kinerja aspek tersebut secara komprehensif.<sup>1</sup>

Aspek ekonomi dibidang pengupahan lebih melihat kepada kondisi ekonomi baik secara mekro maupun mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana melihat kinerja karyawan di lapangan sehingga kenaikan upah minimum untuk pemenuhan kebutuhan hidup pegawai bisa disepakati kedua belah pihak. Persoalan upah buruh yang senantiasa tidak mencukupi kebutuhan, mendorong serikat buruh/pekerja melakukan serangkaian perjuangan untuk memperbaiki kondisi pengupahan yang berlaku saat ini. Perjuangan ini tidak

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), h.

dilakukan baik dalam forum dewan pengupahan maupun melalui aksi unjuk rasa menuntut perbaikan upah dan kesejahteraan buruh.

Dalam menetapkan upah tentu mempunyai dasar pertimbangan, dilihat dari keadaan ekonomi maupun sosial dan factor-faktor lain yang berpengaruh. Dasar pertimbangan nya dalam menetapkan upah agar tercapainya kelayakan hidup pekerja atau buruh yaitu :

1. Sebagai wujud pelaksanaan pancasila, undang-undang Dasar 1945 dan GBHN (Garis-Garis Besar Haluan Negara) secara nyata.
2. Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati sebagian kecil masyarakat, tetapi perlu menjangkau sebahagian besar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya.
3. Sebagai suatu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah.
4. Kepastian hukum bagi perlindungan dan hak-hak dasar buruh beserta keluarganya.
5. Sebagai indikator perkembangan ekonomi perkapita.<sup>2</sup>

Upah yang tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Berbicara mengenai kelayakan upah tentu tidak bisa dipisahkan dengan system upah minimum yang pada substansinya adalah bertujuan agar pekerja mendapat jaminan kebutuhan hidup yang layak dan perlakuan yang adil dari para pengusaha, seperti yang tercantum

---

<sup>2</sup> Muhamad Darwis, *Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia Dengan Islam, Hukum Islam*, No. 1. Vol. XI (Juli 2011), h. 108.

dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2013 Pasal 1 ayat (1), bahwa upah minimum adalah : “upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan Gubernur sebagai jaringan pengamanan”. Upah tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja yang berpendidikan rendah, pekerja yang tidak mempunyai keterampilan atau pekerja lajang yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.<sup>3</sup> Standar kelayakan upah bukan hanya dilihat dari besarnya jumlah upah yang diberikan tetapi juga melihat system yang berlaku, contohnya pembayaran tepat waktu, bentuk atau komponen upah.

Pengertian upah layak dapat ditelusuri dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Menyatakan : “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>4</sup> Kemudian dalam ayat lainnya menyatakan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.<sup>5</sup> Sejalan dengan ketentuan tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan yang disebut dengan upah minimum, tertuang dalam Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2003.

Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada Undang-Undang Dasar 1945

---

<sup>3</sup> Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 57

<sup>4</sup> Pasal 88 Ayat (1)

<sup>5</sup> Pasal 88 Ayat (2)

pasal 27 ayat (2), yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemausiaaan”.<sup>6</sup>

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini nampaknya biasa aja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting.<sup>7</sup> Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”.

Begitu juga dengan perusahaan, sehubungan dengan hal tersebut, pengusaha, buruh dan perusahaan merupakan suatu sistem yang tidak pernah luput. Ini tentunya tidak terlepas dari hak dan kewajiban dari masing-masing instansi yang terkait, seperti halnya pengusaha memiliki hak dan kewajiban atas buruh yang dipekerjakan, begitu juga buruh memiliki hak dan kewajiban atas pekerjaan yang diperolehnya.

---

<sup>6</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2008), h. 1-2.

<sup>7</sup> H. Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 95.

Disayangkan pada saat ini juga tidak sedikit pengusaha yang melupakan kewajiban yang harus mereka lakukan, selebih lagi buruh yang tidak begitu mengetahui apa sebenarnya yang menjadi hak mereka. Ini hanya semakin memakmurkan pengusaha, bukan untuk mensejahterakan buruh seperti yang dicita-citakan pemerintah.

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga mengatur tempat kerja dan alat kerja, memberi hari istirahat dan hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik.<sup>8</sup>

Dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

- 1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.
- 2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penagguhan.
- 3) Tata cara penagguhan sebagaimana dimaksud Pasal 89 dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.<sup>9</sup>

Sehubung dengan ketentuan Undang-Undang tersebut dan melihat perkembangan yang terjadi pada Provinsi Sumatera Utara, bahwa banyak berdirinya perusahaan dan bentuk-bentuk bisnis lainnya, yang sudah jelas mempekerjakan buruh serta memberi upah. Oleh karena itu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan atau bentuk-bentuk bisnis lainnya yang mempekerjakan buruh harus membayar upah sesuai

---

<sup>8</sup> F.X. Djumaialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 26.

<sup>9</sup> UU No 13 tahun 2003 pasal 90.

dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah suatu daerah, dan tidak membayar upah kepada buruh lebih rendah dari upah minimum.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>10</sup>

Peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Setiap pengusaha wajib memiliki peraturan perusahaan, yang memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, syarat kerja, tata tertib perusahaan, serta jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan yang bersangkutan.<sup>11</sup>

Dalam Diktum KESATU dan KEDUA Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/811/KPTS/2013 disebutkan bahwa :

- KESATU : Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara Tahun 2014.
- KEDUA : Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU sebesar Rp. 1.505.850,- (Satu Juta Lima Ratus Lima Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Rupiah).<sup>12</sup>

Berdasarkan dengan Keputusan Gubernur yang mewajibkan setiap Perusahaan harus membayar upah terendah yakni sebesar Rp 1.505.850, di Kecamatan Air Putih tidak sedikit berdiri perusahaan-perusahaan atau bentuk bisnis lainnya, tentunya perusahaan-perusahaan tersebut mempekerjakan buruh

---

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), h. 159.

<sup>11</sup> Munir Fuadi, *Pengantar Hukum Bisnis*, (Bandung:PT. Citra Aditya Bakti, 2008), h. 194.

<sup>12</sup> Keputusan Gubernur No 188.44/811/KPTS/2013 Diktum Kesatu-Kedua.

dan membayar upah bagi buruhnya. Oleh karena itu berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/811/KPTS/2013 tentang Upah Minimum Provinsi, perusahaan-perusahaan yang ada harus membayar upah buruh sesuai kebutuhan layak buruh, yakni sesuai dengan Upah Minimum yang ditetapkan, dan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum.

Namun dalam kenyataannya di lapangan masih ada perusahaan atau bentuk usaha lainnya yang membayar upah buruh lebih rendah dari Upah Minimum. Barang tentu ini tidak sesuai dengan tujuan pemerintah yang ingin mensejahterakan buruh lewat peraturan-peraturan yang ditetapkan.

Pada PT. Deco 100 itu sendiri, sesuai dengan laporan gaji karyawan/ti periode Januari 2014, hanya ada 8 karyawan/ti yang memperoleh upah sesuai dengan UMP. Kemudian terdapat 31 karyawan/ti yang memperoleh upah lebih rendah dari UMP.<sup>13</sup>

Dari kenyataan ini penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai **“Pelaksanaan Pembayaran Upah Minimum Provinsi Pada PT. Deco 100 di Kabupaten Batu Bara Kecamatan Air Putih”**.

## **B. Batasan Masalah**

Sehubung dengan latar belakang di atas, maka penulis perlu membatasi masalah yang dibahas dalam penelitian ini agar tidak memberikan pengertian yang meluas. Adapun yang dibahas dalam penelitian ini adalah meliputi tentang Bagaimana Pelaksanaan Pembayaran Upah Minimum Provinsi Pada PT. Deco

---

<sup>13</sup> Laporan Gaji Karyawan/ti PT. Deco 100 Periode Januari 2014.

100 serta hambatan dan penanganan dalam pelaksanaan Pembayaran Upah Minimum Provinsi Pada PT. Deco 100.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang dan batasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pembayaran Upah Minimum Provinsi di PT. Deco 100 ?
2. Apakah hambatan dan penanganan dalam pembayaran Upah Minimum Provinsi di PT. Deco 100 ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Sehubung dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran Upah Minimum Provinsi di PT. Deco 100.
- b. Untuk mengetahui hambatan dan penanganan dalam pelaksanaan pembayaran Upah Minimum Provinsi di PT. Deco 100.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.



- b. Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada penulis dan para pembaca akan arti pentingnya suatu upah yang mencukupi bagi para buruh, dan juga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada para peneliti selanjutnya mengenai permasalahan yang sama.
- c. Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi para pengusaha dan pelaku bisnis yang ada di Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara, kiranya memberikan upah kepada buruh tidak lebih rendah dari UMP, UMK dan UMR yang ditetapkan oleh Pemerintah setempat.

#### **E. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan.<sup>14</sup> Menurut Soerjono Soekanto, defenisi penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruktif yang dilakukan secara metodologi, sistematis dan konsisten. Metodologi berarti suatu dengan metode/cara-cara tertentu, sistematis artinya berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dengan suatu kerangka tertentu.<sup>15</sup>

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti melakukan langkah-langkah dengan menggunakan metode sebagai berikut :

---

<sup>14</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), Cet, ke 5, h. 2.

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 13.

## 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yuridis-empiris atau penelitian hukum sosiologis, yaitu penelitian hukum yang memperoleh data dari sumber data primer.<sup>16</sup> dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner dan wawancara. Data yang dikumpulkan mengenai pelaksanaan pembayaran Upah Minimum Provinsi serta hambatan dan penanganan dalam pelaksanaan pembayaran Upah Minimum Provinsi. Hal ini dilakukan dalam rangka untuk mendapatkan data yang akurat mengenai permasalahan yang diteliti.

## 2. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh langsung di lapangan melalui kuesioner dan wawancara, yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yakni mengenai pelaksanaan pembayaran Upah Minimum Provinsi serta hambatan yang dialami dan penanganan dalam pelaksanaan pembayaran Upah Minimum Provinsi.
- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh dari buku-buku literatur, pendapat para ahli dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

## 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pihak Perusahaan dan seluruh Karyawan yang bekerja di PT. DECO 100, yang berjumlah 44 Orang. Oleh

---

<sup>16</sup> Soejono dan Abdurrahman, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2003), h. 56.

karena populasinya sedikit maka penulis mengambil sampel sebanyak 100% yakni semua subjek atas ciri-siri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya<sup>17</sup>, dengan jumlah responden sebanyak 39 Orang, yakni pihak Perusahaan dan seluruh Karyawan PT. Deco 100. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Populasi dan Sampel**

No	Nama Jabatan	Populasi	Sampel
1	Pihak Perusahaan	5	1
2	Karyawan	39	39
	Jumlah	44	40

**Sumber: PT. Deco 100 Supermarket. 2014**

#### 4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data melalui tanya jawab yang penulis kemukakan secara langsung kepada responden, dalam hal ini Pihak Perusahaan dan pekerja pada PT. Deco 100.

##### b. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dalam penelitian ini untuk di isi sesuai dengan pertanyaan yang penulis ajukan sesuai harapan data yang didapat.

#### 5. Teknik Pengelolaan data

---

<sup>17</sup> Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*,(Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 106.

Teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengklasifikasikan data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner, kemudian diolah sesuai dengan pengelompokan permasalahan yang diteliti, agar pembahasan terhadap data yang diperoleh tersebut sesuai dengan rumusan permasalahan yang dibahas.

#### 6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif-deskriptif, yakni dengan cara menguraikan hasil penelitian dalam bentuk kalimat yang jelas, serta menggambarkan hasil penelitian secara jelas sesuai dengan rumusan permasalahan yang dibahas. Penjelasan data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner dihubungkan dengan teori dan pendapat para ahli, sehingga mendapatkan jawaban dari permasalahan yang diteliti secara jelas, yang kemudian dapat diambil kesimpulan dengan cara deduktif, yakni dari yang sifatnya umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan melalui sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Berisi sejarah lokasi penelitian, profil perusahaan, serta visi dan misi perusahaan.

### BAB III : KERANGKA TEORI

Berisi tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, pengawasan perburuhan, dan upah.

### BAB IV : PEMBAHASAN

Berisi penyajian data dan hasil penelitian, terdiri dari pelaksanaan pembayaran upah minimum provinsi, serta hambatan dan penanganan dalam pelaksanaan pembayaran upah minimum provinsi di PT. Deco 100..

### BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang ditemui di lapangan.

### DAFTAR PUSTAKA