

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan Hukum dalam kehidupan bermasyarakat merupakan hal yang sangat penting diantaranya mengenai pekerjaan baik sebagai individu ataupun kelompok. Pasal 28D ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh karena itu, demi martabat dan harga diri para pekerja diperlukan peraturan Perundang-Undangan yang mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya, baik kedudukan, pangkat, jabatan, posisinya dan yang paling penting adalah mengenai upahnya.

Pemerintah memiliki peranan penting dalam sistem pengupahan di Indonesia yang pada umumnya diciptakan untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya serta untuk melindungi pekerja dari tindakan semena-mena oleh pengusaha dengan memberikan upah yang sangat rendah. Peranan yang dapat dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini adalah dengan membuat regulasi di bidang pengupahan yang bertujuan untuk menjamin kehidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh di seluruh Indonesia. Untuk itu pemerintah telah membuat peraturan perundang-undangan sebagai instrumen dalam mengatur tentang upah yang tercantum dalam Bab I -

Ketentuan Umum dan Bab X – Bagian kedua Pasal 88, 89 dan 90 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan khusus tentang upah di antaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015. Selanjutnya untuk melindungi upah pekerja agar tidak merosot pada tingkat yang paling rendah sebagai akibat ketidakseimbangan pasar kerja, perlu penyesuaian kebijakan Upah Minimum dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi untuk mewujudkan keberlangsungan usaha dan meningkatkan kesejahteraan pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum. Kemudian untuk menindak lanjuti peraturan tersebut guna mendorong peran serta pekerja dalam pelaksanaan proses produksi perlu dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan bagi para pekerja, pemerintah melalui penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di setiap propinsi yang didasarkan pada nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur.

Setiap tahun pada beberapa tahun ini selalu terjadi permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengupahan. Walaupun bentuk perlindungan Hukum terhadap pengupahan di Indonesia sudah ada akan tetapi dalam pelaksanaannya masih sering terjadi perselisihan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha yang pada akhirnya bisa menimbulkan hubungan industrial

kedua belah pihak menjadi kurang harmonis. Seperti halnya pelaksanaan upah minimum di PT. Cikarang Presisi menjadi perselisihan antara Pekerja dan Perusahaan, dimana kedua belah pihak mempunyai perbedaan pendapat penafsiran tentang upah minimum.

Serikat Pekerja berpendapat bahwa perusahaan belum menjalankan upah minimum karena sesuai Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1405-Bangsos/2012 tanggal 21 November 2012 yaitu Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2013 untuk Upah Minimum Kelompok I sebesar Rp. 2.402.400,- (dua juta empat ratus dua ribu empat ratus rupiah) akan tetapi dengan masa kerja para pekerja di PT. Cikarang Presisi di atas 1 (satu) tahun untuk sebagian pekerja upah minimum yang diterima masih kurang dari Rp. 2.402.400,- (dua juta empat ratus dua ribu empat ratus rupiah) dan serikat pekerja juga berpendapat bahwa karena masa kerja para pekerja di atas 1 (satu) tahun maka upah pokok adalah sama dengan upah minimum. Disisi lain perusahaan berpendapat bahwa perusahaan sudah menjalankan upah minimum karena upah yang dibayarkan kepada karyawan *take home pay*-nya (upah bersih yang diterima) sudah lebih dari upah minimum. Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut di atas Serikat Pekerja melakukan upaya hukum pidana dengan cara melaporkan perusahaan ke kepolisian Resort Kabupaten Bekasi dengan Nomor Laporan : LP/386/K/III/2014/RestaBks, tanggal 20 Maret 2014 dengan alasan perusahaan melanggar ketentuan pasal

90 ayat (1) jo pasal 185 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena tidak menjalankan surat Keputusan Gubernur Nomor: 561/Kep.1405-Bangsos/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2013 dan Surat Keputusan Gubernur Nomor: 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2014.

Gugata perselisihan kepentingan tentang pembayaran upah minimum yang diajukan pihak perusahaan pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung yang dibacakan pada hari Selasa tanggal 9 Desember 2014 dalam popok Perkara Nomor 124/G/2014/PHI/PN.BDG, amar putusannya sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penggugat Kompensi telah melaksanakan ketentuan pasal 94 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo pasal 1 ayat (8) Peraturan Perusahaan PT. Cikarang Presisi;
3. Menyatakan pembayaran upah para pekerja PT. Cikarang Presisi yang dilakukan Penggugat Kompensi tidak melanggar ketentuan Keputusan Gubernur : 561/Kep.1405-Bangsos/2012 tanggal 21 November 2012 yaitu Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2013 untuk Upah Minimum Kelompok I sebesar Rp. 2.402.400,- (dua juta empat ratus dua ribu empat ratus rupiah) dan Penggugat Kompensi tidak melanggar ketentuan Keputusan Gubernur Nomor : 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tanggal 21

November 2013 tentang yaitu Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2014 untuk Upah Minimum Kelompok I sebesar Rp. 2.814.562,- (dua juta delapan ratus empat belas ribu lima ratus enam puluh dua rupiah);

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dengan ini penulis ingin mengadakan penelitian secara lebih mendalam dengan judul **”Interpretasi Pengertian Upah Dalam Menentukan Ketentuan Upah Minimum Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1405-Bangsos/2012 (Studi Kasus Nomor 124/G/2104/PHI/PN.BDG)”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, diketahui ada beberapa faktor yang menjadi bahan untuk merumuskan permasalahan dalam penulisan Skripsi ini yaitu:

- a. Terjadi perselisihan dalam pelaksanaan pembayaran upah minimum antara Pekerja dengan Perusahaan PT. Cikarang Presisi. Dalam hal ini PT. Cikarang Presisi dalam membayar upah terhadap para pekerjanya tidak sesuai ketentuan upah minimum, hal mana sebagian pekerjanya upah yang diterima masih dibawah ketentuan upah minimum berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1405-Bangsos/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat

tahun 2013 dan Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2014.

- b. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 124/G/2014/PHI/PN.BDG amar putusan dalam pokok perkara menyatakan pembayaran upah para pekerja PT. Cikarang Presisi tidak melanggar ketentuan Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1405-Bangsos/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2013 dan Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2014, tidak sesuai dengan asas-asas pengupahan yang dapat menimbulkan akibat hukum dan dapat merugikan bagi para pekerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, penulis mengangkat permasalahan dalam penulisan Skripsi ini yaitu:

- a. Apakah pertimbangan hukum pelaksanaan pembayaran Upah Minimum di perusahaan PT. Cikarang Presisi sesuai dengan peraturan Perundang - Undangan Ketenagakerjaan tentang upah minimum?
- b. Apakah putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor : 124/G/2014/PHI/PN.BDG memenuhi asas-asas pengupahan dan asas-asas hukum perburuhan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan Skripsi Penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan pembayaran Upah Minimum di perusahaan PT. Cikarang Presisi sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan tentang upah minimum.
- b. Untuk mengetahui apakah putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara Nomor 124/G/2014/PHI/PN.BDG sudah memenuhi asas-asas pengupahan dan asas-asas dalam hukum perburuhan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini terdiri dari manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, yaitu:

- a. Secara Teoritis
Menambah khasanah ilmu pengetahuan penelitian dibidang Ketenagakerjaan/Perburuhan khususnya hukum ketenagakerjaan yang terkait dengan Upah Minimum.
- b. Secara Praktis
Mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan pembayaran Upah Minimum ditinjau dari aspek Hukum Ketenagakerjaan, sehingga pekerja dan pengusaha dapat mengetahui hak dan kewajibanya, dan

hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pekerja/buruh dan perusahaan dalam melaksanakan praktek pembayaran Upah Minimum sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teoritis, Konseptual, dan Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Dalam mengkaji, menelaah dan menganalisa pokok masalah dalam skripsi ini, sudah barang tentu diperlukan suatu kerangka teori yang diharapkan mampu memecahkan atau memberikan solusi terhadap masalah yang akan diteliti. Oleh sebab itu, penulis dalam mengkaji dan menganalisa permasalahan yang hendak diteliti akan menggunakan suatu teori yang dianggap relevan dengan permasalahan yang hendak dibahas.

Berkaitan dengan upah dan upah minimum terdapat beberapa macam teori Hukum, yaitu:

a. Teori Upah Etika

Teori upah etika mengajarkan bahwa pembayaran upah didasarkan pada adanya jaminan pengupahan yang lebih baik terhadap buruh itu sendiri maupun keluarganya dan menetapkan upah berdasarkan jumlah keluarganya.¹

¹Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta: Universitas Trisakti, 2008, hlm. 409.

b. Teori Upah Sosial

Teori upah sosial mengajarkan bahwa upah yang dibayarkan sesuai kebutuhan buruh berdasarkan kecakapan dari buruh itu sendiri.²

c. Teori Nilai yang Sebanding atau *comparable worth*

Teori ini beranggapan bahwa pekerjaan yang sebanding nilainya harus dibayar sama besar.³

Dari teori-teori tersebut diatas dapat dikatakan bahwa sistem pengupahan pekerja/buruh didasarkan pada suatu penilaian yang menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Dalam pelaksanaannya pembayaran upah sering menjadi perselisihan antara pekerja dengan perusahaan, kondisi demikian besar kemungkinan terjadinya perselisihan hubungan industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Tentang tata cara penyelesaian perselisihan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

²*Ibid.*

³*Ibid., hlm. 408*

2. Kerangka konseptual

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membatasi pengertian istilah maupun konsep. Untuk menghindari perbedaan pengertian terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian dan penulisan Hukum ini. Beberapa istilah yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

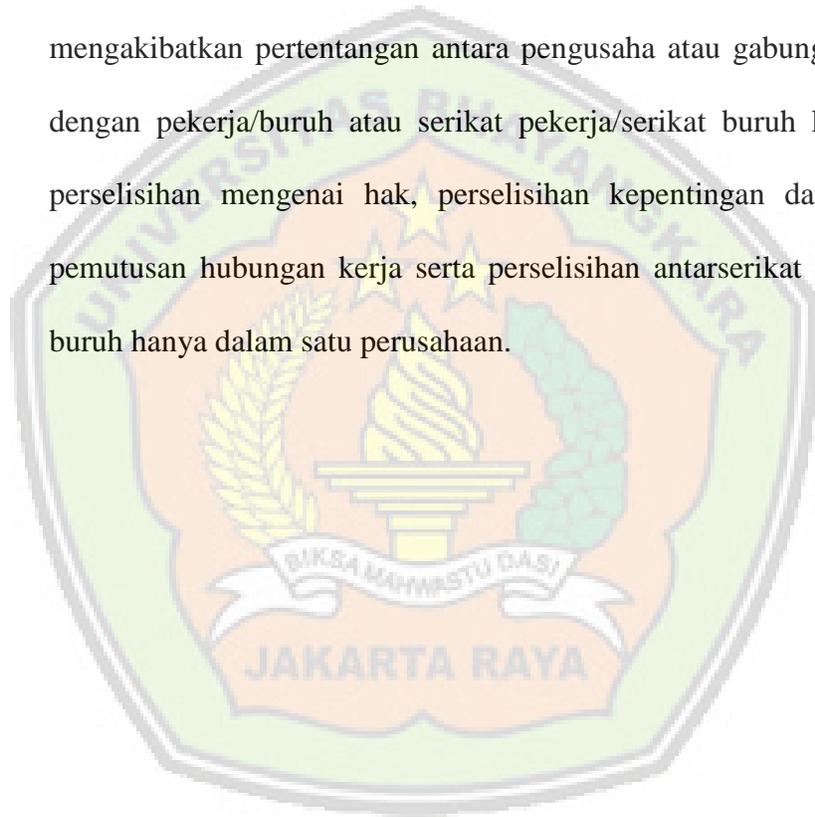
- a. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
- b. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pengusaha adalah:
 - 1) orang perseorangan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan,
 - 2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,

- 3) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan adalah:

- 1) setiap bentuk usaha yang berbadan Hukum atau tidak milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan Hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain,
 - 2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
- f. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

- g. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan akibat tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan yang dituntut oleh Serikat Pekerja dan Pengusaha menolaknya.
- h. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.



3. Kerangka Pemikiran



E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif/yuridis dogmatic. Logika keilmuan penelitian Hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu Hukum normatif, yaitu ilmu Hukum yang obyeknya Hukum itu sendiri.⁴ Pendekatan yuridis normatif dipergunakan untuk mengkaji dokumen-dokumen yang berkaitan dengan upah minimum, kepustakaan serta peraturan-peraturan yang mengatur tentang Upah Minimum. Selanjutnya data-data yang telah diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif yuridis. Penelitian ini mengungkap tentang pelaksanaan pembayaran Upah Minimum merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis normatif.

2. Spesifikasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu penelitian Hukum yang dilakukan berdasarkan norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan Perundang-Undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat, khususnya yang terkait dengan praktek hukum positif yang menyangkut permasalahan.⁵

⁴Jhoni Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2006, hlm. 5.

⁵Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. 5, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 105.

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis, dalam artian penelitian ini diharapkan mampu menjabarkan dan secara sistematis terperinci dan menyeluruh tentang Gugatan Perusahaan terhadap pekerja menurut Keputusan Gubernur Nomor: 561/Kep.1405-Bangsos/2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2013 dan Surat Keputusan Gubernur Nomor : 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2014 berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 124/G/2014/PHI/PN.BDG. Metodologi Penelitian merupakan ilmu mengenai jenjang-jenjang yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian atau ilmu yang membahas metode ilmiah dalam mencari, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Cikarang Presisi Jl. Jati Raya Blok JI No.7 Newton Techno Park Lippo Cikarang Bekasi.

3. Sumber Data

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian Hukum normatif maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan Hukum primer bahan Hukum sekunder maupun tersier seperti doktrin-doktrin Perundang-Undangan atau kaedah Hukum yang terkait dengan penelitian ini.

a. Bahan Hukum primer

Yaitu bahan-bahan Hukum yang mengikat, terdiri:

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.
 - 4) Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.1405-Bangsos/2012 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2013.
 - 5) Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.1636-Bangsos/2013 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2014.
 - 6) Putusan PHI Bandung Nomor: 124/G/2014/PN.BDG.
- b. Bahan Hukum sekunder

Yaitu bahan Hukum yang memberikan penjelasan pada bahan Hukum Primer seperti artikel/tulisan, jurnal kajian perburuhan dan analisa sosial, makalah-makalah, media internet.

- c. Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan studi kepustakaan sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai literatur atau studi dokumen dan tehnik pendukung lainnya seperti wawancara. Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Fakultas Ilmu Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Jakarta.

d. Analisa Data

Dari hasil Penelitian dianalisa secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam dengan melakukan langkah-langkah:

- 1) Mengumpulkan peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan.
- 2) Mencari doktrin dan asas-asas atau prinsip ilmu Hukum dalam Perundang-Undangan.
- 3) Mencari hubungan antara kategori-kategori dan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lainnya.
- 4) Setelah dilakukan analisa dari langkah yang dilakukan baru ditarik kesimpulan.

F. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan, penulis menguraikan pokok Bab dan Sub-subnya secara terstruktur dalam uraian berdasarkan Buku Pedoman Penulisan Proposal Skripsi Bidang Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya lengkapnya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

pada Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian,

kerangka teori, kerangka konseptual dan kerangkepemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan pengertian dan pengaturan Perjanjian, asas-asas dalam Hukum Perjanjian, tentang pengertian tenaga kerja, pengertian pekerja/buruh, pengertian pengusaha, pengertian perusahaan, pengertian hubungan kerja, pengertian hubungan industrial, pengertian upah, pengertian upah minimum, pengertian tentang kebutuhan hidup layak, pengertian perselisihan hubungan industrial serta penyelesaiannya.

BAB III Hasil Penelitian

Bab ini menguraikan Posisi Kasus, pelaksanaan pembayaran Upah Minimum yang menjadi permasalahan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan PT. Cikarang Presisi apakah pelaksanaan pembayaran Upah Minimum di PT. Cikarang Presisi sesuai ketentuan peraturan Perundang -Undangan yang berlaku di Republik Indonesia tentang ketenagakerjaan.

BAB IV Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Bab ini menguraikan analisa Hukum.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA**RIWAYAT HIDUP PENULIS****LAMPIRAN-LAMPIRAN**