

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Tenagakerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenagakerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan ilmiah usaha Nasional dan Internasiona, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>1</sup>

Ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh,pekerja, karyawan, pegawai, majikan, atau pengusaha/perusahaan buruh sejak dahulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, pekerja tetap, dan sebagainya, adapun istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai

---

<sup>1</sup>F.Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta (Widyatama, 2006), hlm.89

untuk data administrasi, pendapat lain menyatakan bahwa istilah buruh sejak dulu diidentikkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan yang rendah pula.<sup>2</sup>

Perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan telah menetapkan Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 ayat (1),(2),(3), dan (4) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa :

Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi :

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 38 ayat (1),(2),(3), dan (4), yang berbunyi :

- 1) Setiap warga Negara, sesuai dalam dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak

---

<sup>2</sup> F.X Djumaldji dan Wiwoho Soedjono, *perjanjian perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta : Bina Aksara, 1987, hlm.8.

- 2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenaga kerjaan yang adil.
- 3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, serta atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- 4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dan martabat kemanusiaanya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Persoalan ketenagakerjaan bukan semata-mata soal melindungi pihak yang perekonomiannya yang lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlebihan melainkan juga menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya dari tiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya itu untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>3</sup>

Asas-asas dalam pembangunan ketenagakerjaan meliputi asas keterpaduan antara pusat dan daerah, antara tingkat makro maupun mikro, serta antar sektor. Asas berikutnya adalah kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, serta asas non diskriminasi dalam pelaksanaan pekerjaan/jabatan.

---

<sup>3</sup> UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pembangunan ketenagakerjaan saat ini secara garis besar adalah optimalisasi kesempatan kerja, pengurangan pengangguran dan pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan pada pembentukan tenaga kerja yang profesional, mandiri, beretos kerja tinggi, produktif dan berjiwa wirausaha. Dalam pelaksanaannya prinsip-prinsip tersebut kerap kendala mekanisme pasar. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia hanya merupakan salah satu faktor dalam proses produksi selain sumber daya alam dan teknologi.<sup>4</sup>

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian. Berdasarkan data sensus terkini, jumlah penduduk Indonesia melebihi 240 juta jiwa dan pertumbuhan penduduk setiap tahunnya diperkirakan mencapai 1.49% dari jumlah tersebut.<sup>5</sup> Di lain pihak, pembangunan dan kegiatan ekonomi belum mampu menyediakan kesempatan kerja yang memadai bagi penduduk, khususnya mereka yang termasuk usia produktif. Penduduk yang berhasil memperoleh pekerjaan pun kerap masih terkendala masalah lanjutan berupa syarat kerja yang tidak memadai serta penghasilan yang kurang layak. Oleh sebab itu, kebijakan pemerintah dititik beratkan pada pengendalian laju

---

<sup>4</sup>Mark A. Rothstein and Lance Liebman, *Employment Law: Cases and Materials*, 4<sup>th</sup>ed., (New York: Foundation Press, 1998), hlm. 2-5.

<sup>5</sup>Sonny Harry Budioto Harmadi, "Profil Penduduk Indonesia dan Perkiraan Perkembangannya", makalah dipresentasikan pada Seminar Bonus Ke Pendudukan peluang atau petaka, yang diselenggarakan oleh YTKI bekerja sama dengan Univ. Pancasila, pada tanggal 21 Mei 2013

pertumbuhan penduduk melalui program keluarga berencana. Terdapat bagian metode stratifikasi struktur umur penduduk.<sup>6</sup>

Ketenagakerjaan, umumnya umur penduduk dikategorikan kedalam 2 (dua) kelompok besar, yaitu kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja angkatan kerja didefinisikan sebagai penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja belum maupun sedang mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia, penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah usia 15 sampai dengan 65 tahun. Diluar itu, terdapat kelompok bukan angkatan kerja (contohnya kelompok lanjut usia, pensiunan) yang umumnya terdiri dari penduduk usia sekolah, rumah tangga maupun lain-lain. Kelompok angkatan kerja, tidak semuanya berstatus bekerja/buruh melainkan terdapat kelompok penganggur dengan beberapa sub kategorinya seperti pengangguran terbuka/penuh pengangguran tidak kentara/setengah pengangguran berdasarkan produktifitas maupun penghasilannya. Sebaliknya, mereka yang berstatus sebagai pekerja/buruhpun tidak semua memiliki produktifitas yang tinggi, misalnya pada kelompok pekerja/buruh paruh waktu.<sup>7</sup>

Secara yuridis hubungan antara pekerja/buruh dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara kita yang seorangpun tidak boleh diperbudak. secara sosiologi pekerja/buruh itu tidak bebas, sebagian orang yang tidak mempunyai

---

<sup>6</sup>*Ibid.*

<sup>7</sup>Kondisi ketenagakerjaan Umum di Indonesia Agustus 2013, Biro Pusat Statistik, diolah Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, di akses <http://www.pusdatinaker.balitfo.depnaketrans.go.id/viepdf.php?=125/>. Pada tanggal 7 November 2017

bekal hidup yang lain selain tenaganya pekerja atau buruh kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja/buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, akibatnya tenaga pekerja/buruh seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relative kecil.

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam Pengawasan Pengupahan Di Kota Yogyakarta ?
2. Apakah hambatan-hambatan dalam pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap Pelaksanaan Pengupahan Pekerja di Kota Yogyakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Pengawasan Pengupahan di Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui hambatan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap Pelaksanaan Pengupahan Tenaga Kerja di Kota Yogyakarta

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.
- b. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi pekerja harian lepas

dapat memberikan dorongan moral dan membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban sehingga dapat tercipta iklim kerja sama yang sehat antara pekerja dan perusahaan.

### b. Bagi Dinas Tenaga Kerja

penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang kewajiban pekerja atau buruh sebagaimana telah diperjanjikan dengan seadil adilnya menurut batas-batas yang dibenarkan oleh Undang-Undang.

### c. Bagi pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di dunia industri yang semakin pesat.

### d. Bagi masyarakat

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