

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kabupaten Sleman merupakan salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dimana Kabupaten Sleman adalah kabupaten berkembang dan mempunyai jumlah perusahaan terbanyak kedua setelah kota Yogyakarta. Dengan banyaknya jumlah perusahaan yang ada maka otomatis memberikan banyak keuntungan antara lain semakin bertambahnya lapangan pekerjaan, mengurangi angka pengangguran serta yang paling utama adalah keuntungan terpenuhinya hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan pekerjaan bagi penduduknya. Dimana negara Indonesia telah mengakui akan hak warga negara tersebut, memajukan kesejahteraan umum yang juga telah dituangkan di dalam konstitusi dan dijadikan sebagai tujuan negara Indonesia.¹

Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 mencantumkan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*". Untuk mendapatkan penghidupan yang layak kita tidak dapat dipisahkan dengan pekerjaan dan upah. Yang mana upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja/pengusaha yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah

¹ Noviar, "Peranan Pemerintah Daerah dalam Memberikan Perlindungan terhadap Hak-hak Pekerja/buruh Terutama Berupa Pemenuhan Atas Upah yang Layak (Studi di Kabupaten Sanggau)", *Jurnal Nestor Magister Hukum*, Vol. 2, No. 2, Tahun 2016, hlm. 3.

dilakukannya.² Pasal 1 ayat (30) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Upah adalah hak pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Perhitungan upah yang diberikan oleh pekerja harus dilakukan dengan secara benar, adil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Mendapatkan perlakuan yang adil khususnya dalam pelaksanaan pengupahan merupakan suatu hak semua tenaga kerja yang harus selalu dilindungi, dihormati, ditegakkan.³ Dikarenakan dengan adanya pemberian upah secara baik dan adil maka masyarakat dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

Makna upah bagi pemerintah merupakan suatu sarana untuk mencapai pemerataan pendapatan masyarakat serta berguna untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan masyarakat. Sehingga pelaksanaan upah harus seimbang dengan kebutuhan hidup layak tenaga kerja dan kemajuan perusahaan serta diberikan dengan berlandaskan keadilan.⁴

² Sholeh Maimum, “Dampak Kenaikan Upah Minimum Provinsi Terhadap Kesempatan Kerja”, *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, Tahun 2002, hlm. 105.

³ A. Masyhur Effendi, 1994, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 27.

⁴ Prijono Tjiptiherijanto, “Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Kerja”, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 61, No. 4, Tahun 1993, hlm. 413.

Menentukan tolak ukur keadilan ini tidak mudah untuk melakukannya dikarenakan ada perbedaan sisi cara pandang tentang upah dari pihak pemerintah, perusahaan dan pekerja.⁵ Pemahaman yang berkelanjutan akan keistimewaan sila Pancasila yang berbunyi “*Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*”⁶, menyepakati pendapat Mohammad Hata bahwa keadilan sosial merupakan salah satu langkah untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang makmur.⁷ Dengan seringnya kata keadilan yang disebut dalam Pancasila maka dapat dibayangkan betapa pentingnya keadilan yang harus ditegakkan dan dijadikan sebagai landasan untuk melakukan sebagai berbagai aktivitas khususnya memberikan upah bagi pekerja/buruh.

Permasalahan upah merupakan salah satu permasalahan yang kompleks dalam dunia ketenagakerjaan. Dapat dikatakan kompleks dikarenakan masalahnya mempengaruhi dan dipengaruhi oleh berbagai sebab yang belum tentu mudah dalam memecahkan serta menyangkut jutaan jiwa pekerja.⁸ Apabila semakin banyak pekerja yang mendapatkan upah yang tidak sesuai maka ini akan menjadi masalah yang sangat beresiko menimbulkan suatu masalah yang baru. Dimana apabila ada kesalahan tentang penerapan upah ini dapat menimbulkan konflik hubungan industrial, mogok kerja, demo dan lain sebagainya.

⁵ Asri Wijayanti, “Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan”, *Jurnal Hukum*, Vol. 6, No. 3, Tahun 2013, hlm. 210-217.

⁶ Sila kelima Pancasila.

⁷ Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung, PT. Refika Aditama, hlm. 9.

⁸ Sholeh Maimum, “Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia”, *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 4, No. 1, Tahun 2007, hlm. 62.

Masalah lain yang dihadapi adalah perbedaan sudut pandang arti upah antara perusahaan dan pekerja. Dimana apabila dilihat dari sisi perusahaan, ingin sebisa mungkin memperkerjakan pekerja semaksimal mungkin dan mengeluarkan biaya produksi yang sedikit sehingga terkadang ada oknum-oknum perusahaan yang memberikan upah dibawah standar ketentuan besaran upah minimum kabupaten yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia sehingga dapat menekan biaya produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan. Akan tetapi apabila dilihat dari sisi pekerja, pekerja ingin mendapatkan upah yang sebesar mungkin untuk memberikan kelayakan hidup yang lebih dan bekerja seringan mungkin.

Upah minimum kabupaten merupakan upah minimal yang diterapkan di kabupaten dan didapatkan oleh tenaga kerja yang berjumlah minimal sama dengan besarnya kebutuhan hidup layak (KHL) secara fisik selama sebulan yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap untuk tenaga kerja bujang/lajang yang diberikan pada tenaga kerja dengan jabatan paling bawah dan masa kerja paling singkat (0-1 tahun).⁹ Dasar aturan pengupahan telah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan maupun peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan khususnya dalam bidang pengupahan, serta upah minimum Kabupaten Sleman tahun 2018 telah diatur dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 tentang Penetapan Upah

⁹ Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo, hlm. 34.

Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018 dimana upah minimum kabupaten Sleman sebesar Rp. 1.574.550,00.

Pelaksanaan upah minimum kabupaten untuk saat ini masih ada permasalahan dikarenakan ada beberapa perusahaan di kabupaten Sleman yang tidak menetapkan upah tenaga kerjanya sesuai besaran upah minimum kabupaten Sleman yang telah diatur dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 223/KEP/2017 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2018.¹⁰ Sehingga dengan adanya permasalahan ini maka sangat dibutuhkan peran pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman.

Berdasarkan uraian penulis di atas serta berbagai permasalahan yang timbul maka penulis tertarik melakukan penulisan hukum yang berjudul **“PENGAWASAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KABUPATEN DI KABUPATEN SLEMAN”**

¹⁰ Yogi Anugrah, 2018, “54 Perusahaan di DIY Belum Bayar Buruh Sesuai UMK, Pemerintah Tak Berani Beri Sanksi”, Yogyakarta: Harianjogja.com. <https://bit.ly/2K6F4Ei> diakses pada tanggal 24 Oktober 2018 pukul 21:24 WIB.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat dalam pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat dalam pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan upah minimum kabupaten di Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pustaka dan kajian khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi pelaksanaan pengupahan bagi pemerintah sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pembuatan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan terutama dalam bidang pengupahan.