

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Pembangunan di bidang ketenagakerjaan mengacu pada Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kehidupan untuk menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia”.¹ Sedangkan dalam Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa, “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.²

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satu yang harus dilakukan oleh seseorang sebagai makhluk sosial adalah dengan bekerja. Dengan bekerja, orang akan mendapatkan penghasilan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga diharapkan dapat memenuhi segala kebutuhan hidup dan penghidupannya. Penghasilan yang didapat dari hasil bekerja pada perorangan, persekutuan atau badan hukum lain sering disebut sebagai upah, dimana menurut Nawawi dikatakan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan oleh seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakannya pekerjaannya.³

¹ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

² Pasal 33 ayat (1) UUD 1945

³ Saifuddin Bachrun, *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama dalam Praktik*, PPM, Jakarta, 2014, hlm. 22.

Berdasarkan Pasal 1338 dan 1320 KUHPPerdata, berarti bahwa setiap orang bebas mengadakan perjanjian asal memenuhi syarat, maka perjanjian mempunyai sistem terbuka. Perjanjian yang dapat dilakukan oleh setiap orang salah satunya adalah perjanjian kerja yang didalamnya mengenai perjanjian sistem pengupahan tenaga kerja.⁴ Kemudian dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya”.⁵ Menurut Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁶ Sedangkan menurut Pasal 4 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa, “Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.”⁷

Kemudian menurut Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa, “Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan

⁴ Abdoel Djamali, *Pegantar Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 163.

⁵ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

⁶ Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

non upah.”⁸ Selain itu menurut Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menyatakan bahwa “Hak Pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.”⁹ Sedangkan menurut Pasal 1602 KUHPerdata menjelaskan bahwa, “Si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan”.¹⁰

Adapun kebijakan pemerintah berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam rangka melindungi pekerja/buruh meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang profesional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹¹ Kemudian berdasarkan pada Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menjelaskan bahwa, “Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh”.¹²

Melalui Undang-undang Ketenagakerjaan ditetapkan norma-norma atau standar tertentu yang harus dijadikan pedoman pokok tugas-tugas atau pekerjaan pemerintah kearah tercapainya suatu tujuan pembangunan ketenagakerjaan

⁸ Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

⁹ Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

¹⁰ Pasal 1602 KUHPerdata

¹¹ Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

¹² Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

dengan tertib dan teratur sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sangat berperan dalam memberikan suatu perlindungan hukum dan dapat mewujudkan hubungan antara pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah, sehingga diharapkan dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis, serasi, dan seimbang sesuai dengan prinsip-prinsip perlindungan hubungan industrial.

Hubungan kerja yang ideal dan harmonis sudah menjadi keharusan bagi para pelaku industri. Selanjutnya dalam UUD 1945 Pasal 28 D ayat (2) dijelaskan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.¹³ Namun dalam kenyataan yang ada dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sering terjadi ketidakharmonisan. Pengusaha selalu merasa punya kewenangan menjalankan usahanya sehingga sering menimbulkan penyimpangan-penyimpangan. Sehingga para pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja.¹⁴

Adapun isu ketenagakerjaan sering dirasakan oleh pekerja/buruh industri khususnya di Kabupaten Garut yaitu masih banyaknya para pengusaha yang tidak memperhatikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga para pekerja/buruh kurang mendapatkan perhatian terhadap hak-haknya. Hal ini juga disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan kesadaran, baik dari para pengusaha

¹³ Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945

¹⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan Weni Neni Sumarni sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Muda Disnakertrans Propinsi Jawa Barat, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Tasikmalaya, pada tanggal 3 November 2017, Pukul 13.20 WIB.

maupun para pekerja/buruh akan kewajibannya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu pelayanan yang dilakukan pemerintah dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan belum optimal, sehingga hak-hak pekerja terutama hak dalam menerima upah kerja belum terpenuhi.

Banyak sekali pengaduan dari pekerja, LSM maupun masyarakat umum yang disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Upah kerja yang dibayar dibawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK),
2. Waktu kerja yang melebihi ketentuan dan tidak dibayar upah lemburnya,
3. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha dengan memberikan uang pesangon tidak sesuai ketentuan, bahkan uang pesangonnya tidak diberikan sama sekali.

Sehingga apabila permasalahan tersebut tidak segera diatasi, maka tidak menutup kemungkinan akan menjadi masalah besar, karena upah merupakan suatu hal yang sangat penting terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh, sehingga dimungkinkan dapat mengganggu ketenangan dan kondusifitas pekerja dalam bekerja. Sehingga kondisi tersebut dapat menggambarkan masyarakat industri di Kabupaten Garut masih harus dibenahi.

Untuk dapat mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, maka pemerintah menetapkan kebijakan standar upah minimum yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun tentang

Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1) dijelaskan bahwa, “Pengusaha dilarang membayar upah kerja lebih rendah dari upah minimum”.¹⁵ Sedangkan menurut Pasal 18 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menjelaskan bahwa, “Pengusaha wajib membayar pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.”¹⁶ Standar upah minimum tersebut didasarkan kepada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga. Pelaksanaan sistem pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan pemerintah.

Namun berdasarkan dokumentasi data laporan yang disampaikan PT. Utama Yurim Indah Garut yang merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Garut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut, didapatkan data mengenai upah pekerja yang dapat di lihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1.1.

Pengupahan Pekerja/Buruh di PT. Utama Yurim Indah Garut

No	UPAH	JUMLAH
1	Tingkat Upah Tertinggi	Rp. 3.500.459
2	Tingkat Upah Terendah	Rp. 1.001.000
3	Jumlah Upah Seluruh Pekerja yang dibayarkan	Rp. 458.573.390
4	Jumlah Pekerja Penerima UMK	154 Orang
5	Jumlah Pekerja Belum Penerima UMK	150 Orang

Sumber: Bidang PHI dan Jamsostek Disnakertrans Garut 2017

¹⁵ Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Berdasarkan data tersebut, masih banyak para pekerja/buruh yang belum menerima upah sesuai Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Garut yaitu sekitar 150 orang di PT. Utama Yurim Indah Garut, padahal UMK yang telah ditetapkan untuk Kabupaten Garut adalah Rp. 1.538.909. Padahal kebijakan penetapan upah kerja di Kabupaten Garut diharapkan dapat memberikan kesejahteraan pekerja. Hal ini dapat ditempuh melalui penetapan upah kerja berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak. Selain itu untuk memberikan perlindungan perlu dilakukan suatu pengawasan upah kerja yang optimal sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan kesalahan perusahaan serta mendorong perusahaan melakukan perbaikan dalam rangka mewujudkan pelaksanaan sistem pengupahan pekerja perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya berdasarkan data laporan yang disampaikan PT. Utama Yurim Indah Garut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut, didapatkan data mengenai jumlah pekerja/buruh yang dapat di lihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1.2.
Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Utama Yurim Indah Garut

No	Jenis Kelamin	Jumlah Tenaga Kerja
1	Laki – laki	16
2	Perempuan	288
Jumlah Total Tenaga Kerja		304

Sumber: Bidang PHI dan Jamsostek Disnakertrans Garut 2017

	laki							
	Wanita	-	-	-	-	156	132	288
WNA	Laki-laki	-	-	-	-	-	-	
	Wanita	-	-	-	-	-	-	
Jumlah								304
CPUH: Cara Pembayaran Upah Harian					BR: Borongan			
CPUBR: Cara Pembayaran Upah Borongan					KR: Kontrak			
CPUBL: Cara Pembayaran Upah Bulanan					HL: Harian Lepas			

Sumber: Bidang PHI dan Jamsostek Disnakertrans Garut 2017

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa di PT. Utama Yurim Indah Garut seluruh pekerja/buruh merupakan Warga Negara Indonesia. Kemudian dari semua pekerja/buruh yang bekerja merupakan pekerja tidak tetap, yang terdiri dari 16 orang laki-laki sebagai pekerja/buruh kontrak, 156 orang wanita sebagai pekerja/buruh borongan dan 132 wanita sebagai pekerja/buruh kontrak di PT. Utama Yurim Indah Garut.

Meskipun beberapa kebijakan telah dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Garut dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kendala permasalahan yang belum dapat diatasi, hal tersebut mendorong penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian, mengingat masih terdapat fenomena permasalahan seperti belum optimalnya pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja di PT. Utama Yurim Indah Garut yang disebabkan karena pengawasan ketenagakerjaan masih belum terpenuhi secara

keseluruhan, jumlah pengawas ketenagakerjaan masih belum sesuai dengan jumlah objek pengawasan, penegakkan akan hukum ketenagakerjaan di nilai tidak tegas yang terlihat dari fasilitas sumber daya manusia khususnya untuk keperluan tenaga penyidik belum tersedia, minimnya fasilitas materil untuk melakukan pemeriksaan sehingga berdampak pada masih belum efektifnya pengawasan yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan pemeriksaan terhadap perusahaan. Selain itu penerapan peraturan upah kerja pada sistem pengupahan di perusahaan masih belum maksimal, disebabkan kurangnya bimbingan, pembinaan serta pemahaman yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan akan pentingnya pelaksanaan sistem pengupahan di perusahaan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan sebagaimana yang diungkapkan di atas, serta menguatkan proses penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan beberapa literatur hasil dari penelitian terdahulu yang membahas tentang Pelaksanaan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Perusahaan. Referensi tersebut antara lain sebagai berikut:

Skripsi yang berjudul “Pemberian UMR di PT. Waja Matahari Putra Hubungannya Dengan Pasal 88 Ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, dalam skripsi tersebut menitikberatkan kepada upah minimum regional dihubungkan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam skripsi ini lebih menitikberatkan kepada pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Kemudian skripsi yang berjudul “ Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu)”dalam skripsi tersebut menitikberatkan kepada sistem pengupahan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam skripsi ini lebih menitikberatkan kepada sistem pengupahan tenaga kerja berdasarkan upah minimum kabupaten/kota dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Sehingga terdapat dugaan bahwa fakta-fakta pada fenomena masalah tersebut memiliki suatu hubungan sebab akibat yang harus diteliti lebih jauh. Sehubungan dengan itu peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul : **“Pelaksanaan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di PT Utama Yurim Indah Garut Dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja di PT. Utama Yurim Indah Garut dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?

2. Bagaimana kendala-kendala pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja di PT. Utama Yurim Indah Garut dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?
3. Bagaimana upaya yang dilaksanakan PT. Utama Yurim Indah Garut dalam mengatasi kendala pelaksanaan sistem pengupahan dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja di PT Utama Yurim Indah Garut dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja di PT Utama Yurim Indah Garut dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilaksanakan PT. Utama Yurim Indah Garut dalam mengatasi kendala pelaksanaan sistem pengupahan dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang

Pengupahan di PT Utama Yurim Indah Garut, kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Teoritis

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang sangat berharga dalam bidang ilmu hukum, khususnya pada pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT. Utama Yurim Indah Garut

2. Praktis

Penelitian ini memberikan masukan untuk perbaikan pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja dihubungkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT Utama Yurim Indah Garut dalam hal upaya menghadapi kendala-kendala apa saja yang akan dihadapi tersebut.

E. Kerangka Pemikiran

Pada hakikatnya negara adalah sebagai wadah dari pada suatu bangsa yang diciptakan oleh negara itu sendiri. Negara sebagai wadah bangsa untuk mencapai cita-cita tujuan bangsanya. Maka oleh sebab itu penggambaran tentang suatu hakikat negara disesuaikan dengan suatu tujuan negara. Tujuan negara adalah merupakan kepentingan utama daripada tatanan suatu negara. Sehingga apabila suatu peraturan hukum yang dibuat oleh penguasa, maka peraturan tersebut harus sesuai dengan tujuan negara.

Berdasarkan teori kedaulatan negara menyatakan bahwa negaralah yang menciptakan hukum, jadi segala sesuatu harus tunduk kepada negara. Negara

dianggap sebagai suatu keutuhan yang menciptakan peraturan-peraturan hukum, jadi adanya hukum itu karena adanya negara, dan tiada suatu hukum apapun yang berlaku jika tidak dikehendaki oleh negara. Menurut Georg Jellinek menjelaskan bahwa hukum itu merupakan penjelmaan daripada kehendak atau kemauan negara. Jadi juga negaralah yang menciptakan hukum, maka negara dianggap satu-satunya sumber hukum dan negaralah yang memiliki kekuasaan tertinggi atau kedaulatan, sehingga di luar negara tidak ada satu orang pun yang berwenang menetapkan hukum.

Sedangkan menurut teori kedaulatan hukum atau *Rechts-sovereiniteit* tersebut kekuasaan tertinggi di dalam suatu negara itu adalah hukum itu sendiri. Karena baik raja atau penguasa, maupun rakyat atau warga negara, bahkan negara itu sendiri semuanya harus tunduk kepada hukum. Semua sikap, tingkah laku dan perbuatannya harus sesuai atau menurut hukum. Menurut Krabbe yang menjadi sumber hukum adalah rasa hukum yang terdapat di dalam masyarakat itu sendiri. Rasa hukum ini dalam bentuknya masih sederhana, jadi masih yang bersifat primitif atau tingkatannya yang masih rendah disebut instink hukum, sedangkan dalam bentuknya yang lebih luas atau dalam tingkatnya yang lebih tinggi disebut kesadaran hukum.¹⁷

Adapun berdasarkan teori negara hukum yang sudah dikenal sejak zaman Yunani Kuno menjelaskan adanya negara berdasarkan hukum adalah bertujuan untuk melindungi hak-hak asasi manusi. Gagasan tentang negara hukum dikemukakan oleh Immanuel Kant yang dianggap sebagai pelopor yang paling

¹⁷ Soehino, *Ilmu Negara*, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta, 2005, hlm. 154-156

berjasa dalam meletakkan gagasan tentang negara hukum murni atau negara hukum formal.¹⁸ Teori Kant mengenai negara hukum formal menjadikan negara bersifat pasif, artinya suatu tugas negara hanya mempertahankan keamanan dan ketertiban saja. Menurut Immanuel Kant terdapat empat prinsip mengenai ciri negara hukum, yaitu:

1. Pengakuan dan jaminan atas hak-hak asasi manusia.
2. Pemisahan kekuasaan untuk menjamin hak-hak asasi manusia.
3. Pemerintahan berdasarkan hukum.
4. Pengadilan untuk menyelesaikan masalah yang timbul sebagai akibat pelanggaran hak asasi manusia.

Menurut Wirjono Prodjodikoro menjelaskan bahwa negara hukum adalah suatu negara yang di dalam wilayahnya adalah:

1. Semua alat-alat perlengkapan dari negara, khususnya alat-alat perlengkapan dan pemerintah dalam tindakannya baik terhadap warga negara maupun dalam saling berhubungan masing-masing, tidak boleh sewenang-wenang, melainkan harus memperhatikan peraturan-peraturan hukum yang berlaku.
2. Semua orang atau penduduk dalam hubungan kemasyarakatan harus tunduk pada peraturan-peraturan yang berlaku.¹⁹

Dari semua uraian diatas dapat diketahui bahwa hukum yang memegang komando tertinggi dalam penyelenggaraan negara sehingga yang dapat menjadi pemimpin dalam penyelenggaraan negara adalah hukum itu sendiri. Sehingga

¹⁸ Budiyo, *Dasar-dasar ilmu tata negara*, Erlangga, Jakarta, 2000, hlm. 53.

¹⁹ Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 75.

dalam pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja harus sesuai dengan peraturan hukum yang dibuat oleh negara.

Dalam kehidupan sehari-hari masih sering adanya suatu perdebatan tentang keadilan yang merupakan suatu masalah yang rumit bagi masyarakat. Hukum memiliki dua tugas utama yaitu mencapai suatu kepastian hukum dan mencapai keadilan bagi semua masyarakat. Menurut Roscoe Pound menjelaskan bahwa keadilan bukan semata-mata persoalan yuridis, akan tetapi mengenai perbedaan antara *legal justice* dengan *sosial justice*. Keadilan adalah suatu keselarasan hubungan antara manusia dengan masyarakatnya yang sesuai dengan moral yang berlaku di masyarakat.²⁰

Menurut Aristoteles menjelaskan bahwa keadilan adalah suatu tindakan yang terletak diantara memberikan terlalu banyak dan juga sedikit yang dapat diartikan ialah memberikan sesuatu kepada setiap orang sesuai dengan memberi apa yang menjadi haknya. Sedangkan menurut Subekti menjelaskan bahwa keadilan dapat digambarkan sebagai suatu keadaan keseimbangan yang membawa ketentraman didalam hati orang dan jika diusik atau dilanggar akan menimbulkan kegoncangan. Keadilan selalu mengandung unsur penghargaan, penilaian atau pertimbangan dan oleh karena itu lazim dilambangkan dengan neraca keadilan. Keadilan menuntut bahwa dalam keadaan yang sama pula sesuai dengan hasil kerjanya, sehingga prinsip keadilan hukum dimana hukum diciptakan untuk mencapai sebuah keadilan.²¹

²⁰ Umar Sholehudin, *Hukum dan Keadilan Masyarakat Perspektif Kajian Sosiologi Hukum*, Setara Press, Malang, 2011, hlm. 44.

²¹ R.Subekti, *Aneka Pejanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989, hlm. 59.

Istilah Hukum Ketenagakerjaan baru populer pada saat adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebelum disahkannya undang-undang tersebut lebih dikenal dengan Hukum Perburuhan. Menurut Soepomo, hukum peburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²²

Adapun pengertian tenaga kerja menurut Payaman Simanjuntak mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²³ Pekerja/buruh memiliki haknya yang harus diberikan sebagai kedudukan atau status dari pekerja/buruh tersebut. Adapun hak-hak dari pekerja/buruh tersebut antara lain:

1. Hak mendapat upah/gaji

Setiap pekerja/buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan gaji berupa uang atau dapat dinilai dengan uang.

2. Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan istirahat atau cuti seperti cuti hamil atau cuti melahirkan.

²² Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 4.

²³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2013, hlm. 12.

3. Hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan

Pekerja/buruh mendapatkan hak untuk pengurusan perawatan dan pengobatan apabila mengalami kecelakaan, sakit dan kematian saat bekerja.²⁴

Upah dapat diartikan sebagai hak yang harus diterima oleh pekerja/buruh berupa imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaan yang telah dilakukan terhadap perusahaan berdasarkan kesepakatan, perjanjian kerja dan peraturan. Selanjutnya, menurut Dewan Pengupahan Nasional, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun yang akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Berikut ini beberapa teori yang menerangkan latar belakang terbentuknya harga upah tenaga kerja:

1. Teori Upah Normal (David Ricardo)

Teori ini disebut juga teori upah alami, teori ini menjelaskan bahwa upah yang wajar adalah pemberian upah yang didasarkan kepada biaya kebutuhan hidup dari keluarga pekerja, serta disesuaikan oleh kemampuan perusahaan.

2. Teori Dana Upah (John Stuart Mill)

Teori ini menjelaskan bahwa tingginya upah tergantung dari jumlah dana, yaitu modal yang harus disediakan perusahaan untuk pembayaran upah.

Peningkatan jumlah tenaga kerja akan mendorong tingkat upah cenderung

²⁴ Abdul Hakim, *Pengupahan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm.19.

turun. Demikian juga, dana yang tersedia untuk upah menurun apabila laba perusahaan menurun,

3. Teori Upah Besi (Ferdinand Lasalle)

Lasalle menjelaskan bahwa setiap pengusaha akan menekan upah serendah-rendahnya untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin. Pada sistem upah ini menempatkan posisi pekerja pada posisi yang lemah. Pekerja/buruh hanya akan menerima upah yang rendah untuk memenuhi kebutuhan hidup minimalnya

4. Teori Upah Etika

Teori ini menjelaskan bahwa upah diberikan bukan hanya berdasarkan berapa besarnya upah, tetapi upah harus bisa menjamin kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Hal ini dikemukakan oleh kaum Utopis yang merupakan kaum yang mendambakan masyarakat ideal.²⁵

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dilakukan seseorang kepada pihak lain atau pemilik perusahaan. Sehingga para pekerja/buruh menggantungkan hidupnya pada upah yang diterimanya melalui usaha atau kerja ini dapat menentukan tingkat hidupnya sendiri beserta para keluarga yang menjadi tanggungannya.

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya, antara lain:

²⁵ Tri Astuty, *Buku Pedoman Umum Pelajar Ekonomi Rangkuman Intisari Ekonomi Lengkap SMA Kelas 1,2,3*, Vicosta Publishing, Jakarta, 2015, hlm. 48.

1. Upah menurut prestasi (upah potongan)

Dengan cara ini besarnya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh langsung dikaitkan dengan prestasi kerja, karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya diterapkan kalau hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

2. Upah waktu

Pada sistem ini upah diberikan berdasarkan pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan/perusahaan, bisa dihitung perjam, perhari, perminggu bahkan perbulan. Sistem ini dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong. Sistem ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena pekerja/buruh tidak tergesa-gesa, tetapi perlu pengawasan dan regulasi untuk memastikan pekerja benar-benar bekerja selama jam kerja.

3. Upah Borongan

Sistem upah borongan merupakan balas jasa yang dibayar untuk pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan sistem upah ini dipakai pada suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja/buruh. Dalam hal ini untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas jasa yang kemudian dibagi-bagi antara pelaksanaan.

4. Upah Premi

Sistem upah ini merupakan kombinasi antara upah waktu dan upah potongan. Upah diberikan untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila pekerja mencapai prestasi yang lebih dari itu, maka pekerja tersebut diberi premi. Namun premi dapat juga diberikan misalnya untuk

penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk yang baik dan lain sebagainya.

5. Upah Bagi Hasil

Dalam sistem ini pekerja/buruh ikut menerima bagian dari keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil dari pendapatan perusahaan. Sistem ini banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga.²⁶

Adapun berbagai asas-asas dalam sistem pengupahan antara lain:

1. Asas “*No Work No Pay*”

Suatu asas yang menyatakan bahwa apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan berarti tidak berhak mendapatkan upah.

2. Asas Adil

Besarnya upah yang diterima oleh pekerja/buruh harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatannya.

3. Asas Layak dan Wajar

Besarnya upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yaitu ideal, asas ini berdasarkan batas upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah..²⁷

²⁶ Singgih Wibowo, *Pedoman Mengelola Perusahaan Kecil*, Penebar Swadaya, Depok, 2007, hlm.19.

²⁷ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif, Bonus, THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana sehat*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 51.

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan yaitu deskriptif analitis yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat tentang keadaan hukum yang berlaku ditempat tertentu pada saat tertentu, atau peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat.²⁸ Sehingga dalam penelitian ini menggambarkan peraturan yang berlaku yang kemudian dikaitkan dengan teori hukum positif yang dikaitkan dengan pelaksanaan sistem pengupahan di PT Utama Yurim Indah Garut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan yaitu jenis metode Yuridis-Empiris. Metode ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar mendapatkan kebenaran, yaitu dengan membandingkan suatu aturan yang ada dengan pelaksanaannya atau kenyataan dalam masyarakat (*dassolen dan dasssein*).²⁹ Pertimbangan dalam penggunaan metode pendekatan ini dikarenakan objek kajian yang akan diteliti terdapat kesenjangan antara peraturan yang ada dengan pelaksanaannya di masyarakat, berkenaan dengan pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT. Utama Yurim Indah Garut.

²⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 50.

²⁹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hlm. 15.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Studi Kepustakaan atau *library research* yaitu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis dengan menggunakan “*content analysis*”. *Content analysis* adalah teknik untuk membuat kesimpulan dengan obyektif dan sistematis mengidentifikasi karakteristik khusus dari pesan. Teknik studi kepustakaan ini adalah teknik data yang diperoleh secara tidak langsung dalam bentuk bahan-bahan hukum yang bersifat mendukung dari sumber data primer.³⁰ Dalam Penelitian ini, penulis mengumpulkan data kepustakaan mengenai permasalahan yang berkaitan dengan Pelaksanaan Sistem Pengupahan di PT. Utama Yurim Indah Garut dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- b. Wawancara merupakan teknik data yang diperoleh langsung dari sumber utama dilapangan yakni informan, dimana data tersebut berasal dari wawancara secara langsung ke tempat penelitian.³¹ Menurut Charles J. Steward dan William B. Cash yaitu sebuah proses komunikasi dengan tujuan yang telah ditentukan dan dirancang untuk pertukaran perilaku yang biasanya meminta untuk menjawab pertanyaan. Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara dengan pengawas tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V dan Pekerja dari PT. Utama Yurim Indah Garut mengenai Pelaksanaan Sitem Pengupahan di

³⁰ Hilman Hadikusuma, *Meode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm. 65

³¹ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 30

PT. Utama Yurim Indah Garut dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

- c. Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan sesuatu objek dengan sistematis fenomena yang diselidiki.³² Menurut Winarno Surahmad, observasi adalah metode pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki, dimana penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala objek yang diselidiki dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi khusus.³³ Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan mengenai Pelaksanaan Sistem Pengupahan di PT. Utama Yurim Indah Garut dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah menjadi satuan yang dapat dikelola. Data yang telah dikumpulkan kemudian secara umum di analisis melalui langkah-langkah sebagai berikut:³⁴

- a. Mengkaji semua data yang terkumpul dari berbagai sumber, baik sumber primer maupun sekunder.
- b. Menganalisis seluruh data dalam satuan-satuan sesuai dengan masalah yang diteliti.

³² Sukandar Rumidi, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Gajah Mada University Pers, Yogyakarta, 2002, hlm.69.

³³ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm.70.

³⁴ Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2010, hlm. 248.

- c. Menafsirkan dan menemukan kesimpulan dari fenomena yang diperoleh dari lapangan.
- d. Menghubungkan data dan teori yang telah dikemukakan dalam kerangka pemikiran.
- e. Menarik kesimpulan dari data-data yang di analisis sehingga menemukan makna yang menjadi hasil penelitian. Dengan memperhatikan rumusan masalah dan kaidah-kaidah sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang sesuai identifikasi masalah.

5. Lokasi Penelitian

a. Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Jalan A.H. Nasution. Bandung.
- 2) Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah (Bapusipda), Jalan Kawaluyan Bandung.

b. Instansi

- 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah V Tasikmalaya, Jalan RE. Martadinata No.312, Tasikmalaya – Jawa Barat.
- 2) PT. Utama Yurim Indah Garut, Jalan Cigunung Agung No. 570, Garut – Jawa Barat.