

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dan lingkungan sosial sebagai sarana untuk bersosialisasi. Hubungan sosial yang dimaksud dapat berupa hubungan antara individu yang satu dengan individu lainnya, antara kelompok yang satu dengan kelompok lainnya, maupun antara kelompok dengan individu. Manusia bertindak sosial dengan cara memanfaatkan alam dan lingkungan untuk menyempurnakan serta meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Untuk dapat menyempurnakan dan meningkatkan kesejahteraan hidup serta kelangsungan hidupnya, salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan melakukan kegiatan ekonomi salah satunya adalah bekerja, karena dengan bekerja manusia akan memperoleh upah. Upah dapat digunakan untuk mencapai semua kebutuhannya yang banyak dan bermacam-macam. Maka dari itu setiap pekerja mempunyai kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain/perusahaan (swasta) sebagai pekerja/buruh.

Subjek hukum memiliki kedudukan dan peran sangat penting di dalam bidang hukum, khususnya hukum keperdataan karena subjek hukum tersebut yang dapat mempunyai wewenang hukum. Istilah subjek hukum berasal dari terjemahan bahasa Belanda yaitu *rechtsubject* atau *law of subject* (Inggris). Secara umum *rechtsubject* diartikan sebagai pendukung hak dan kewajiban yaitu manusia dan

badan hukum.¹ Subjek hukum ialah segala sesuatu yang pada dasarnya memiliki hak dan kewajiban dalam lalu lintas hukum. Yang termasuk dalam pengertian subjek hukum ialah manusia (*naturlijke person*) dan badan hukum (*rechtspersoon*), misalnya PT (Perseroan Terbatas), Yayasan, Koperasi, Badan-badan pemerintahan dan sebagainya.²

Koperasi adalah suatu perserikatan dengan tujuan berusaha bersama yang terdiri atas mereka yang lemah dan diusahakan selalu dengan semangat tidak memikirkan diri sendiri sedemikian rupa, sehingga masing-masing sanggup menjalankan kewajibannya sebagai anggota dan mendapat imbalan sebanding dengan pemanfaatan mereka terhadap organisasi.³

Di dalam suatu perusahaan, pasti membutuhkan yang namanya tenaga kerja. Tenaga kerja ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya tenaga kerja, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Tenaga kerja ini bertugas menjalankan suatu perusahaan berdasarkan bagian-bagiannya yang diberikan atasan atau pimpinan kepada bawahan atau karyawan. Setelah bekerja pada waktu yang telah ditentukan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut akan mendapatkan upah atau gaji.

Produktivitas perusahaan harus diawali dengan produktivitas kinerja, hal itu hanya mungkin terjadi apabila didukung oleh kondisi pekerja/buruh yang sejahtera atau ada harapan yang nyata akan adanya peningkatan kesejahteraan di waktu yang

¹ Titik Triwulan, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, Prenada Media, Jakarta, 2008, hlm 40

² A. Ridwan Halim, *Hukum Perdata Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm 29

³ Hendrojogi, *Koperasi: Asas-asas, Teori dan Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 20

akan datang. Sebaliknya kesejahteraan semua pihak khususnya para pekerja/buruh hanya dapat dipenuhi apabila didukung oleh tingkat produktivitas tertentu, atau adanya peningkatan produktivitas yang memadai mengarah pada tingkat produktivitas yang diharapkan.

Pada proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk mewujudkan hubungan industrial dan hubungan kerja kedua belah pihak harmonis. Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang merupakan sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah mengalami beberapa perubahan dalam prosuder penetapan upah minimum, termasuk dalam peninjauan Kehidupan Hidup Layak yang sebelumnya di tinjau selama 5 (lima) tahun sekali.⁴ Perubahan peninjauan Kebutuhan Hidup Layak tersebut yang masih dikeluhkan oleh para buruh/pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh.

Pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat sama-sama memiliki kepentingan atas sistem dan kebijakan pengupahan. Di satu sisi upah merupakan hak bagi pekerja buruh sebagai imbalan atas jasa dan/atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka di tetapkan Upah Minimum oleh Pemerintah. Bagi perusahaan memiliki

⁴ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 101

kewajiban untuk membayar upah buruh mereka berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) atau dalam hal ini dibagi menjadi provinsi dan kota/kabupaten yang ditetapkan. Upah Minimum Regional (UMP/K) telah ditetapkan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan upah minimum harus sesuai biaya kebutuhan hidup layak yang ditetapkan yang ditetapkan oleh pemerintah, pengusaha dan buruh. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut, maka jaminan hak-hak buruh dilakukan oleh negara. Negara mempunyai kewenangan untuk pengawasan agar tidak terjadi pelanggaran hak-hak buruh.

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa disuatu perusahaan.⁵ Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁶ Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas.⁷ Selain itu upah memegang peranan yang penting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain. Keseragaman upah minimum masih belum terpenuhi terlebih lagi pada sektor pekerja informal yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan dibawah taraf hidup tertentu, dan kurangnya pengawasan

⁵ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm 73

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 64

⁷ Aloysius Uwiyono, *Op.Cit*, hlm 97

pemerintah tentang penerapan upah minimum. Untuk menghindari kesewenang-wenangan, serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, negara (pemerintah) harus memberikan perhatian terhadap upah minimum yang harus dibayarkan pemberi kerja kepada pekerjanya. Sebab, kesejahteraan masyarakat sangat menentukan terhadap stabilitas sosial suatu negara.

Upah merupakan faktor yang dapat mendorong semangat kerja sehingga diharapkan produktivitas perusahaan semakin meningkat, minimal upah yang diberikan terhadap para karyawan sesuai yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Upah merupakan balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja dan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga secara layak sehingga ia dapat memusatkan tugas yang dipercayanya kepadanya, dengan dipenuhinya hak pekerja dalam pemberian upah yang selayaknya dimungkinkan tidak akan terjadi masalah mengenai tuntutan kenaikan upah oleh para karyawan.

Oleh karena itu, perlu kebijaksanaan dalam penetapan Upah Minimum sebagai upaya untuk memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh namun dengan tetap memperhitungkan kemampuan perusahaan sehingga penetapan Upah Minimum mampu memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan juga terjamin.

Upah yang tertuang dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 secara umum menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk sebagai salah satu komponen penting dalam perlindungan buruh. Pada pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ditegaskan bahwa setiap buruh kontrak berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁸ Maksud dari penghidupan yang layak adalah mampu memenuhi kehidupan buruh baik makanan, perumahan, pendidikan dll. Penetapan terhadap upah juga ditentukan oleh keputusan Gubernur. Perlindungan upah pekerja/buruh adalah yang utama karena terkait dengan kesejahteraan penghidupan buruh tersebut. Akan tetapi dalam kenyatannya masih banyak pekerja/buruh sebagian merasa belum mendapat kesejahteraan dari upah yang didapatnya karena belum mencukupi kebutuhannya.

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 berdasarkan regulasi pemerintah. Oleh sebab itu untuk menangani pengupahan secara professional mutlak memerlukan pemahaman kinerja aspek tersebut secara komprehensif.⁹

Berbicara mengenai kelayakan upah tentu tidak bisa dipisahkan dengan sistem 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 dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pasal 1 ayat 1 Nomor 1 Tahun 2013 bahwa upah minimum adalah :
“Upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap

⁸ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 148

⁹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 1

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.¹⁰

Peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pihak perusahaan. Setiap perusahaan wajib memiliki peraturan, yang memuat antara lain hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, tata tertib perusahaan.

Dalam Diktum KESATU dan KEDUA Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017 bahwa:

KESATU : Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2018

KEDUA : Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU sebesar Rp. 1.604.334,- (Satu Juta Enam Ratus Empat Ribu Tiga Ratus Tiga Puluh Empat).¹¹

Berdasarkan Keputusan Gubernur yang mewajibkan setiap Perusahaan harus membayar upah minimum/terendah yakni sebesar Rp 1.604.334, di Kabupaten Ciamis.

Namun dalam kenyataannya di lapangan masih banyak perusahaan atau bentuk usaha lainnya yang membayar upah buruh lebih rendah dari upah minimum. Tentu ini tidak sesuai dengan tujuan pemerintah yang ingin mensejahterakan buruh lewat peraturan-peraturan yang diterapkan. Seperti pada Koperasi Rukun Batik

¹⁰ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm 57

¹¹ Keputusan Gubernur No. 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017

yang karyawannya memperoleh upah lebih rendah dari UMK (Upah Minimum Kabupaten).

Tabel 1 : Daftar Gaji Karyawan Koperasi Rukun Batik

| NO. | NAMA | JABATAN | GAJI YANG DITERIMA |
|-----|---------------|-----------------------|--------------------|
| 1. | Asep Sudrajat | Staf ORGA (kantor) | 1.594.000 |
| 2. | Dedih Indra | Staf ADKU (kantor) | 1.560.000 |
| 3. | Agus Heryanto | Staf Kassier (kantor) | 1.472.000 |

Sumber : Koperasi Rukun Batik Ciamis

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik mengkaji lebih dalam tentang upah buruh dari judul **“Pelaksanaan Pengupahan Karyawan Koperasi Rukun Batik Dikaitkan Dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017 Tentang Penetapan Upah Minimum Regional di Jawa Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Setelah mengidentifikasi berbagai masalah tersebut, maka peneliti merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Pengupahan di Koperasi Rukun Batik dalam Menentukan Besarnya Upah Karyawan dikaitkan dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017?
2. Apa saja yang menjadi kendala bagi Koperasi Rukun Batik dalam menerapkan ketentuan Upah Minimum Regional Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017?
3. Bagaimana Upaya Yang Dilakukan Untuk Menghadapi Kendala Dalam Penetapan Upah di Bawah Minimum?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini tidak semata-mata dilakukan, kecuali diharapkan adanya sebuah tujuan yang hendak dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengupahan di Koperasi Rukun Batik dalam Menentukan Besarnya Upah Karyawan dikaitkan dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017.
2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi kendala bagi Koperasi Rukun Batik dalam menerapkan ketentuan Upah Minimum Regional Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017.
3. Untuk mengetahui bagaimana Upaya Yang Dilakukan Untuk Menghadapi Kendala Dalam Penetapan Upah di Bawah Minimum.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap banyak manfaat yang dapat diperoleh. Berbagai manfaat itu antara lain baik dari segi teoritis maupun praktis yang dapat teraktualisasikan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dalam penelitian ini peneliti berharap penulisan ini dapat digunakan sebagai sarana latihan untuk mengaplikasikan pengetahuan Ilmu Hukum mengenai penerapan peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan tentang pengupahan yang didapat selama mengikuti pembelajaran di UIN Sunan Gunung Djati Bandung khususnya hukum perdata.

2. Secara Praktis

Dapat memberikan manfaat, informasi dan sumbangan pemikiran kepada mahasiswa, pihak pekerja, pengusaha, masyarakat umum serta manfaat bagi penulis.

E. Kerangka Pemikiran

Pemenuhan kebutuhan hidup seluruh manusia yang hidup di dunia ini saling membutuhkan. Salah satunya adalah mengenai upah yang diterima oleh sebagian masyarakat yang menjadi pekerja/buruh pada suatu perusahaan.

Hubungan kerja terlahir dari perjanjian kerja, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi dengan adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan atau majikan dengan menerima upah. Maka majikan/pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹²

Kenyataan yang terjadi pihak pengusaha/pemberi kerja seringkali tidak mematuhi perjanjian kerja yang telah disepakati. Sehingga menimbulkan perselisihan antara pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh. Pihak perusahaan tidak memberikan upah yang sesuai, bahkan tidak memberikan sesuatu yang menjadi hak-hak pekerja/buruh seperti yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Topik yang sangat menarik untuk dikaji yaitu tentang permasalahan hak-hak pekerja dan pengupahan pekerja, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila berhadapan dengan pemberi kerja/pengusaha sebagai pihak yang memiliki kekuatan.

¹² Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 113

Tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menjelaskan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Hak warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak, setiap warga negara harus mendapatkan pekerjaan dan harus memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja.

Secara teori ada yang dinamakan perlindungan bagi para pekerja salah satunya adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena hal di luar kehendaknya.¹³

a. Teori Perlindungan Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.¹⁴

¹³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 265

¹⁴ F Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Agromedia Pustaka, Yogyakarta, 2006, hlm 17

Bentuk-bentuk perlindungan upah antara lain:

a) Upah Minimum

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jarring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah terjangkau. Namun, kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja

b) Waktu kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- 1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- 2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu hari dari 14 jam dalam satu minggu.

c) Waktu istirahat dan cuti

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja buruh

d) Perlindungan saat menjalankan ibadah

b. Teori Keadilan

Teori keadilan sebagai landasan hubungan kontraktual, pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dalam hubungannya dengan masalah keadilan. Kontrak

sebagai wadah yang mempertemukan kepentingan satu pihak dengan pihak lain menuntut bentuk pertukaran kepentingan yang adil. Oleh karena itu, sangat tepat dan mendasar apabila dalam melakukan analisis tentang asas proposionalitas dalam kontrak justru dimulai dari aspek filosofis keadilan berkontrak.¹⁵

Cita-cita keadilan dirumuskan oleh pemikir-pemikir hukum yang menolak filsafat hukum alam. Kelsen berusaha mengurangi ajaran-ajaran tentang keadilan itu menjadi dua tipe dasar, tipe rasionalitas, dan tipe metafisis. Tokoh dari yang pertama adalah Aristoteles, dan dari yang kedua adalah Plato.¹⁶

Menurut Hans Kelsen keadilan pada dasarnya adalah sebuah kualitas yang mungkin, tetapi bukan harus dari sebuah tatanan sosial yang menuntun terciptanya hubungan timbal balik diantara sesama manusia.¹⁷

Plato mendambakan hukum sebagai sarana keadilan. Teori keadilan Plato secara riil, merumuskannya dalam hukum sebagai berikut:

- a) Hukum merupakan tatanan terbaik untuk menangani fenomena dunia yang penuh situasi ketidak-adilan
- b) Aturan-aturan hukum harus dihimpun dalam satu kitab, supaya tidak muncul kekacauan hukum
- c) Setiap Undang-Undang harus di dahului *preamble* tentang motif dan tujuan Undang-Undang tersebut. Manfaatnya adalah agar rakyat dapat

¹⁵ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proposionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm 47

¹⁶ W. Friedman, *Teori&Filsafat Hukum: Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum*, Radja Wali, Jakarta, 1990, hlm 11

¹⁷ Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif: Prinsip-Prinsip Teoritis Untuk Mewujudkan Keadilan Dalam Hukum Dan Politik*, Nusa Media, Bandung, 2008, hlm 2

mengetahui dan memahami kegunaan mematuhi hukum itu, dan sadar bahwa tidak baik mematuhi hukum hanya karena takut dihukum.

- d) Tugas hukum adalah membimbing para warga lewat Undang-Undang pada suatu hidup yang sempurna.

Rumusan keadilan tidak mudah untuk dijabarkan dalam hal yang konkrit, karena merupakan rumusan yang abstrak.

Gambaran dari pesan sosial pekerja menurut Hans Kelsen, bahwa hukum sebagai kategori moral adalah sama saja dengan keadilan, ungkapan yang digunakan sebagai kebenaran pesan sosial yang sepenuhnya dengan tujuan memuaskan setiap orang. Kerinduan pada keadilan secara psikologis adalah kerinduan yang kekal bagi manusia untuk mendapatkan kebahagiaan yang tidak dapat ditemukan pada individu. Karena itu kebahagiaan sosial disebut “keadilan” mencarinya dalam masyarakat.

Jika selama ini pihak pekerja memandang pengusaha telah memperlakukan mereka secara tidak adil, dalam pembayaran pengupahan, juga tidak adil dalam pri kehidupan sehari-hari. Karena pengusaha di mana-mana menampilkan kemewahan hidup, tanpa peduli terhadap segala keterbatasan pekerjanya yang disebabkan upah yang tidak layak.

Keadilan bagi pekerja dijamin dalam International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) dan Universal Declaration OF Human Rights (UDHR) dengan mengakui hak semua orang untuk bekerja serta hak atas kondisi kerja yang adil dan menguntungkan seperti upah yang layak, termasuk

upah yang sama atas pekerjaan yang sama, kondisi kerja yang aman, kesempatan kerja serta waktu istirahat dan libur.¹⁸

Maka dalam hal ini juga pemberian upah yang layak bagi pekerja dan memberikan hak-hak tenaga kerja oleh perusahaan, salah satu haknya adalah mendapatkan upah yang layak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 6 (a) yaitu:

“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”

Terbentuknya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Bab VI : Penempatan Tenaga Kerja Pasal 7 dan Pasal 8 yang menegaskan bahwa : Penempatan Tenaga Kerja merupakan pedoman dalam penyusunan strategi, kebijakan dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.¹⁹

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan. Hubungan yang harmonis dan seimbang akan menyingkirkan jauh-jauh konsep perimbangan kekuatan apalagi pertentangan, yang ditumbuhkembangkan adalah hubungan industrial yang dapat mewujudkan peningkatan produktivitas sikap kebersamaan,

¹⁸ Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substansif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)*, Jurnal Hukum, hlm 293

¹⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 1

kepatutan dan rasa keadilan.²⁰ Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan industrial pada dasarnya mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik hukum dan hankammas, sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.²¹

Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Hubungan kerja yang pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, perjanjian dimana buruh mengikatkan dirinya pada perusahaan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pihak perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk memberi kerja dan membayar upah.

Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdatsahnya perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:²²

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak harus setuju/sepakat atas hal-hal yang diperjanjikan.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian adalah siapa-siapa saja yang bisa disebutkan sebagai pendukung hak dan kewajiban, baik orang/badan hukum harus memenuhi syarat-syarat tersebut.

²⁰ *Ibid*, hlm 23

²¹ Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja dan Pemerintah*, YTKI, Jakarta, 1999, hlm 14

²² Djumaji, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1985, hlm 12

- c. Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang didalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati.
- d. Suatu sebab yang halal adalah tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Menurut pasal 1601 KUHPerdara “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian, yakni:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.²³

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Perjanjian kerja memuat kesepakatan antara pekerja dengan

²³ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 62

perusahaan yang dalam hal ini diwakili oleh manajemen atau direksi perusahaan memuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak.²⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materil dan syarat formil. Syarat materil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.²⁵

Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan, sedangkan majikan/pengusaha menurut Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

²⁴ R. Joni Bambang, *Op.Cit*, hlm 110

²⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 42

Para pihak bebas menentukan isi dan bentuk perjanjian kerja tersebut, pihak pekerja maupun pihak pengusaha diberi kebebasan untuk menentukan isi dan bentuk dari perjanjian kerja maka klausula-klausula perjanjiannya tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang yang mengatur perjanjian kerja.²⁶ Perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban pihak pekerja dan pihak pengusaha, saling seimbang antara satu dengan yang lainnya. Isi dari perjanjian kerja itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lainnya yang disepakati bersama, perjanjian kerja dilakukan oleh seorang calon pekerja dan pengusaha.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja. Jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Pasal 1602 KUHPerdara, salah satu kewajiban dari majikan dan merupakan kewajiban paling penting sebagai akibat langsung dari perjanjian yang ada ialah membayar upah terhadap pekerjanya. Sedangkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015, 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,

²⁶ Soedarjadi, *Op.Cit*, hlm 59

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Peningkatan upah perlu dilakukan untuk menjamin kesinambungan bekerja dari buruh dengan tetap memerhatikan kelangsungan usaha.

Untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari:

- a. Upah minimum
- b. Kesepakatan upah
- c. Penerapan struktur dan skala upah
- d. Peninjauan upah secara berkala

Upah yang diberikan oleh majikan kepada pekerja harus memperhatikan prinsip-prinsip pemberian upah sebagai berikut:²⁷

1. Upah harus cukup untuk pegawai dan keluarganya serta memenuhi kebutuhan pokok minimum
2. Pemberian upah harus adil
3. Upah harus diberikan tepat pada waktunya
4. Besar kecilnya upah harus mengikuti perkembangan harga pasar
5. Sistem pembayaran upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan

²⁷ Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, Mandar Maju, Bandung, 1992, hlm 17

6. Perbedaan dalam tingkat upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif
7. Struktur gaji dan upah harus ditinjau kembali mungkin harus diperbaiki bila kondisi sudah berubah.

Dalam Pasal 1601 KUHPerdara menyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah si pihak lain, si majikan untuk satu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dalam hal ini perlu pertimbangan dua sisi kepentingan dalam penetapan upah minimum yaitu sisi kepentingan pekerja/buruh dan sisi kepentingan pengusaha. Penetapan upah minimum diarahkan pada perlindungan bagi pekerja/buruh namun dengan tetap mempertimbangkan faktor kemampuan pengusaha sehingga pekerja/buruh dapat sejahtera namun perusahaan dapat terus berkembang dan lestari. Hal ini sangat penting karena antara pekerja/buruh dengan perusahaan sama-sama saling membutuhkan dan saling bergantung.

Ketika terjadi perselisihan maka ditetapkan pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini dapat dilakukan dengan beberapa tahap di luar pengadilan (non litigasi):

1. Mediasi adalah cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang suatu badan/dewan yang disebut mediator dengan

mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya tanpa mediator ikut campur dalam masalah yang diperselisihkan.

2. Konsiliasi adalah cara penyelesaian perselisihan oleh seseorang atau oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut konsiliator mempertemukan atau memberikan fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan, konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang menjadi perselisihan.
3. Arbitrase, yaitu cara penyelesaian perselisihan dimana pihak yang berselisih sepakat menyerahkan perselisihannya kepada pihak ke tiga (orang/lembaga) dengan pernyataan pihak berselisih akan tunduk terhadap putusan yang di ambil oleh arbiter.²⁸

Jika dalam hal penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

F. Langkah Penelitian

Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *research*. Kata *research* berasal dari *re* (kembali) dan *to search* (mencari). *Research* berarti mencari kembali.²⁹

²⁸ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 127

²⁹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm 1

Penelitian pada dasarnya merupakan tahapan untuk mencari kembali sebuah kebenaran. Sehingga akan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul tentang suatu objek penelitian.³⁰

1. Metode penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, metode deskriptif analitis menurut Sugiyono adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.³¹ Pada penelitian ini akan diberikan gambaran tentang Pelaksanaan Pengupahan Karyawan Koperasi Rukun Batik Dikaitkan Dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017, dimana penulis membuat gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta dan permasalahan pelaksanaan pengupahan yang terjadi di Rukun Batik Ciamis.

2. Metode Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah cara prosedur yang dipergunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer dilapangan.³² Pada

³⁰ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001. Hlm 29

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Pusat Bahasa Depdiknas, Bandung, 2003, hlm 23

³² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 52

penelitian ini akan mengidentifikasi tentang Pelaksanaan Pengupahan Karyawan Koperasi Rukun Batik Dikaitkan Dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017.

3. Sumber Data dan Jenis Data

a. Sumber Data

1) Data Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari norma atau kaidah dasar. Bahan hukum tersebut terdiri atas :

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015
- e) Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep/1065/Yanbangsos/2017

2) Data Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya.³³

³³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 13

Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri atas (a) buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi (b) kamus-kamus hukum (c) jurnal-jurnal hukum dan (d) komentar-komentar atas putusan hakim. Publikasi tersebut merupakan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, jurnal, surat kabar dan sebagainya.

3) Data Tersier

Sumber data tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan seterusnya.³⁴

b. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *kualitatif* yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka dan yang berasal dari informasi wawancara yang diuraikan, dan juga mendalami serta membandingkan implementasi peraturan perundang-undangan dengan praktik.³⁵

³⁴ *ibid*

³⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm 29

4. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang diperoleh atau dikumpulkan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini penulis akan mempergunakan data sekunder yaitu sebagai berikut:

a. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi kepustakaan yaitu menghimpun data-data dengan melakukan penelaahan kepustakaan, berupa peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, jurnal, hasil penelitian dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

b. Studi Lapangan

1) Observasi

Penelitian secara langsung ke lapangan yaitu Koperasi Rukun Batik Ciamis.

2) Wawancara

Teknik penelitian wawancara adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data tambahan yang diperoleh secara lisan dari subjek hukum secara langsung untuk memperoleh data tertentu. Peneliti untuk mendapatkan informasi mewawancarai narasumber salah satu karyawan Koperasi Rukun Batik.

c. Studi Dokumen

Studi Dokumen yaitu menelaah terhadap buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, seperti G. Kartosapoetra *Koperasi*

Indonesia, R. Joni Bambang Hukum Ketenagakerjaan, dan Moekijat Administrasi Gaji dan Upah.

5. Analisis Data

Penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah terkumpul dilakukan dengan metode analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif menganalisis data, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian skripsi ini, yaitu data sekunder. Kemudian dilakukan analisis yang dideskripsikan secara tertulis, terhadap kenyataan-kenyataan yang diperoleh melalui data primer. Sehingga pada akhirnya dapat diambil kesimpulan yang sistematis dari data yang telah dianalisis tersebut, kemudian dituangkan kedalam bentuk laporan penelitian atau skripsi ini.

6. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian sebagai berikut:

a. Lokasi Perpustakaan

1) Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung JL. A.H. Nasution No. 105, Cipadung, Cibiru, Kota Bandung, Jawa Barat.

2) Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah JL. Kawalayaan Indah II No. 4, Jatisari, Buah Batu, Kota Bandung, Jawa Barat.

b. Lokasi Lapangan

1) Koperasi Rukun Batik Ciamis.