

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

## A. Latar Belakang

Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja kepada pengusaha atau perusahaan yang mana dari pekerjaan tersebut pekerja atau buruh berhak mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Hamzah pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang berkerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.<sup>1</sup>

Pekerjaan dengan orang lain memiliki kaitan erat dengan ketenagakerjaan dan perburuhan. Dimana setiap orang yang bekerja dengan orang lain guna untuk memenuhi kebutuhan hidup diberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum tersebut mengatur tentang tata cara dalam bekerja, perlindungan bagi buruh (pekerja), perlindungan hukum bagi majikan, upah, serta pidana yang akan didapatkan sesuai dengan tindak pidana yang dilakukan berdasarkan Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan yang selanjutnya disingkat dengan (UU Ketenagakerjaan), dimana undang-undang ini bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pekerja atau buruh mempunyai hak dan kewajiban terhadap pengusaha, hak dari buruh yaitu, buruh berhak mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati, sedangkan kewajiban buruh yaitu bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan pengusaha, barulah setelah itu pengusaha berkewajiban membayar sejumlah upah kepada buruh (pekerja) sesuai dengan upah yang telah disepakati. Dalam hubungan kerja pekerja atau buruh dengan

---

<sup>1</sup> Zaeni Asyhadie, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 27

pengusaha terdapat perjanjian kerja yang mana perjanjian kerja tersebut diatur dalam Pasal 54

(1), (2) Undang - undang Ketenagakerjaan yang menyatakan

1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat

- (a). Nama , alama perusahaan dan jenis usaha
- (b). Nama, jenis kelamin , umur, dn alamat pekerja atau buruh
- (c). Jabatan atau jenis pekerjaan
- (d). Tempat pekerjaan
- (e). Besarnya upah dan cara pembayaran
- (f). Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
- (g). Mulai dan jangka waktu berlakunya pernjian kerja
- (h). Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- (i). Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan , perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undanga yang berlaku.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan 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 atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati / Walikota sebagaimana telah diatur dalam pasal 89 UU Ketenagakerjaan.

Upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja atau buruh terdiri dari upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk

pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan yangmana Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1),(2),(3) UU Ketenagakerjaan,pengusaha dilarang untuk :

- (1) Membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha yang membayar upah dibawah upah minimum provinsi kepada buruh atau pekerja merupakan tindak kejahatan berdasarkan Pasal 185 (1) ,(2) UU Ketenagakerjaan

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Untuk mengurangi tingkat kejahatan dalam ketenagakerjaan yang ada di Indonesia maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi atau disingkat dengan Disnakertrans bertugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang perindustrian dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam Pasal 182 ayat 1 UU Ketenagakerjaan berbunyi “Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Dalam Disnaker terdapat pegawai pengawas ketenagakerjaan yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk

mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang - undangan dibidang ketenagakerjaan.

Pada tanggal 8 November 2019 Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sumatera Barat menerima laporan dari NW dan kawan-kawan,yang mana gaji yang diterima NW dan kawan – kawan yang diberikan PT. Gunung Pulo Sari Padang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan tidak sesuai dengan upah minimum provinsi yang telah di tetapkan.Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah menetapkan upah minimum provinsi Sumatera Barat, UMP tahun 2019 naik sebesar 8,03 persen dari tahun sebelumnya. UMP tahun 2019 dihitung sesuai Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015, yang mana dari Rp 2,119,067 menjadi Rp 2,289,228.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis telah melakukan penelitian yang disusun dalam bentuk skripsi dengan judul **“Penegakan Hukum Terhadap Pengusaha yang Melakukan Tindak Pidana Membayar Upah Dibawah Upah Minimum Provinsi kepada Pekerja”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah penegakan hukum terhadap pengusaha yang melakukan tindak pidana membayar upah di bawah upah minimum provinsi yang telah ditetapkan kepada pekerja di wilayah hukum Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat?
2. Apa sajakah kendala yang ditemui Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dalam penegakan hukum terhadap pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum provinsi kepada pekerjanya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui penegakan hukum terhadap pengusaha yang melakukan tindak pidana membayar upah dibawah upah minimum provinsi kepada pekerja
2. Untuk mengetahui kendala Disnakertrans dalam penegakan hukum terhadap pengusaha yang membayar upah dibawah upah minimum provinsi kepada pekerja

#### **D. Metode Penelitian**

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, pendekatan yuridis sosiologis adalah pendekatan terhadap keadaan nyata atau fakta untuk mengidentifikasi masalah berdasarkan fakta yang didapatkan, metode pendekatan yuridis sosiologis dapat menjadi bahan penelitian untuk berbagai tujuan yang berbeda-beda, yang menuntut peneliti untuk meneliti langsung lapangan dengan melakukan wawancara .<sup>2</sup>

##### 2. Sumber data

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian langsung ke lapangan yang mana data dikumpulkan sendiri oleh peneliti.<sup>3</sup> Data primer diperoleh melalui wawancara dengan 3 orang anggota kantor Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat yang bernama ibuk Yenny Kasim selaku seksi persyaratan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, bapak Jon Herman dan ibuk Yulita selaku pegawai pengawas negeri sipil ketenagakerjaan
- b. Data Sekunder adalah data yang mencakup dokumen- dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya.<sup>4</sup> Data sekunder diperoleh dari kantor Kepolisian Sumatera Barat mengenai tindak pidana pengusaha yang membayar upah dibawah upah minimum provinsi kepada pekerja pada tahun 2019

---

<sup>2</sup> Bambang Sunggono, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. 15, PT. Raja Wali Pers, Jakarta. hlm 38.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 37.

<sup>4</sup> Soerjono Soekamto, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm12.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Wawancara adalah proses keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan dengan *interview guide*(panduan wawancara).<sup>5</sup> Wawancara dilakukan secara semi terstruktur yaitu sebelum wawancara dilakukan sudah dipersiapkan daftar pertanyaan dan dapat dikembangkan sewaktu wawancara dengan informasi sesuai permasalahannya.

#### b. Studi Dokumen

Studi Dokumen mencari buku, jurnal, makalah sesuai pokok masalah yang dibahas untuk mendapatkan landasan teoritis yang relevan. Tujuan dan kegunaan studi kepustakaan pada dasarnya adalah menunjukkan jalan pemecahan permasalahan penelitian.<sup>6</sup>

### 4. Analisis data

Analisis data dalam penelitian ini adalah kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif- analisis, yaitu data yang berwujud uraian, informasi verbal yang dinyatakan responden secara tertulis ataupun lisan.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Moh.Nazir, 2015, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm53.

<sup>6</sup> Bambang Sunggono, *Op.cit*, hlm, 112.

<sup>7</sup> Burhan Ashsofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 20.