

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Elemen dari standar hidup yang layak termasuk makanan, air, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, pakaian, dan kebutuhan lain penting, termasuk ketentuan untuk kejadian tak terduga. Secara umum, jika upah minimum adalah benar-benar untuk menawarkan perlindungan sosial untuk pekerja dan keluarga mereka, sangatlah penting untuk memastikan bahwa kebutuhan mereka dimasukkan di antara komponen-komponen dari upah minimum, yang nilainya masuk akal dan hanya diambil ke dalam rekening hingga tingkat tertentu. Untuk mencapai kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia bukanlah hal mudah karena membutuhkan partisipasi semua aspek kehidupan dalam mewujudkan hal tersebut.

Hukum melalui peraturan-peraturannya dapat membantu untuk mensejahterakan rakyat dan mengakomodasi seluruh kebutuhan rakyatnya dalam semua bidang, dalam hal ini bidang ekonomi agar tidak terjadi kesenjangan yang sangat besar dalam masyarakat. Oleh karena itu, dalam upaya mencapai kesejahteraan bagi rakyat Indonesia maka upah yang menjadi bagian penting dalam ketenagakerjaan harus diatur dan dilindungi dalam hukum.

Salah satu contoh pengaturannya dalam bidang ketenagakerjaan adalah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003). Setiap pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya pasti mengharapkan adanya upah sebagai imbalan atas pekerjaannya. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan

dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga. Ketentuan tentang upah diatur secara luas dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 UU 13/2003. Disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Upah yang diperoleh setiap pekerja/buruh merupakan cerminan dari kesejahteraan hidupnya. Indonesia telah tiga kali mengganti standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Standar kebutuhan hidup tersebut meliputi:

1. Kebutuhan Fisik Minimum yang berlaku dari tahun 1969–1995.
2. Kebutuhan Hidup Minimum yang berlaku dari tahun 1996–2005.
3. Kebutuhan Hidup Layak yang berlaku dari tahun 2006 sampai sekarang yang diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang didalamnya meliputi 63 komponen hidup layak.
4. Perubahan penentuan standar kebutuhan hidup ini tentunya didasari oleh semangat mengubah paradigma pengupahan dari ‘upah minimum’ menjadi ‘upah (untuk hidup) layak.’

Upah pekerja dibawah standard minimum sering terjadi dalam suatu perusahaan, dimana pihak perusahaan memberikan upah pekerja dibawah standard minimum untuk memperoleh keuntungan sendiri tanpa memperhatikan hak-hak

pekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak dalam sehari-hari untuk memenuhi kebutuhan, tempat tinggal yang layak, makanan, minuman, dan kesehatan. Yang dimana jika perusahaan membayar gaji atau upah di bawah standard minimum maka perusahaan atau pengusaha akan menghemat biaya pengeluaran untuk membayar gaji atau upah tenaga kerja yang dimana akan menguntungkan pihak pengusaha dan yang akan dirugikan adalah pihak pekerja.

Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Upah merupakan unsur terpenting dalam berkerjanya seseorang kepada orang lain. Oleh karena itu, jika seseorang berkerja pada orang lain dengan upah di bawah standar minimum, pekerja akan mengalami kesulitan dalam pemenuhan akan kehidupan layak yang dimana upah menjadi peran terpenting dalam kebutuhan pekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, upah dibawah standar minimum juga akan berpengaruh terhadap menurunnya kemampuan tenaga kerja dalam tingkat produktifitas dan layanan jasa kepada perusahaan yang memberikan pekerjaan. Yang dimana pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup layak tersebut maka pekerja/tenaga kerja akan melakukan protes atau pengajuan peningkatan upah/gaji atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada pihak perusahaan.

Apabila perusahaan menolak pengajuan kenaikan upah yang diminta maka pekerja/tenagakerja, melakukan upaya negosiasi dengan cara bipartit antara antara pekerja dengan pihak perusahaan untuk memperoleh kesepakatan bersama, jika upaya ini gagal pekerja bisa memilih salah satu upaya mediasi, konsiliasi, dan

arbitrase. Jika upaya mediasi, konsiliasi, dan arbitrase gagal memperoleh kesepakatan dari pihak perusahaan atau tenaga kerja bisa mengajukan perselisihan ini ke pengadilan hubungan industrial dalam menangani perselisihan kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan).

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kewajiban upah tenaga kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan.
2. Bagaimana cara penyelesaian melalui cara perundingan Bipartit dan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan (mediasi, konsiliasi, arbitrase)
3. Bagaimana cara penyelesaian Perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial.

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kewajiban upah ketenagakerjaan menurut UU.
2. Untuk mengetahui tatacara penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan Tripartit.
3. Untuk mengetahui tatacara penyelesaian perselesihan dalam pengadilan hubungan industrial.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Sumbangan pemikiran dalam rangka perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan khususnya hukum ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dengan perusahaan.

2. Sebagai bahan masukan bagi mahasiswa, tenaga kerja dan perusahaan dalam memenuhi hak dan kewajibannya, pejabat ketenagakerjaan dan penegak hukum dalam melaksanakan wewenang dan kewajibannya untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian diperlukan sebagai bukti agar tidak adanya plagiarisme antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan. Sepengetahuan penulis, skripsi dengan topik Analisis yuridis gaji tenaga kerja perusahaan dibawah standard upah kota Medan belum pernah dilakukan pada penelitian. Keaslian penelitian dari judul penelitian yang ditemukan baik diperpustakaan maupun di internet tidak sama dengan judul penelitian yang akan diteliti sehingga judul penelitian ini benar-benar asli.

#### **E. Kerangka Teori**

Masalah ketenagakerjaan sering terjadi dalam perselisihan hubungan kerja antar pekerja dengan perusahaannya dimana hak-hak pekerja tidak terpenuhi dalam ruang lingkup perusahaan maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian lebih mendalam akan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam ketenagakerjaan. Maka konsep mengamati dan mencari sumber bahan yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi, kemudian menganalisa sumber-sumber dan kejadian yang ada baru dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian.

#### **F. Metode Penelitian**

1. Jenis dan sifat penelitian

Penulis skripsi ini menggunakan metode Penelitian hukum normatif atau penelitian perpustakaan ini merupakan penelitian yang mengkaji studi

dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka.

## 2. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder, dimana data-data yang diperoleh penulis berupa buku, internet, Undang-undang, dan lain sebagainya.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik studi dokumen, dimana pengumpulan data berasal dari berbagai macam dokumen yang digunakan sebagai bahan analisis dalam penelitian ini

## 4. Analisis Data

Dapat kita temukan dalam penelitian ini berdasarkan masalah dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kualitatif dimana penelitian ini secara garis besar meliputi subjek penelitian yaitu perpustakaan, perusahaan, karyawan/tenagakerja, dengan teknik pengumpulan data dengan menganalisis dan membahas tentang data-data yang telah dikumpulkan.