

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Dalam hal ini manusia memerlukan orang lain untuk menjalankan kehidupan sehari-hari. Kondisi sosial merupakan sesuatu yang berkaitan dengan keadaan atau situasi dalam masyarakat yang berhubungan dengan keadaan sosial. Kondisi sosial melingkupi semua hal yang berkaitan dengan masyarakat mulai dari pendidikan, kultur maupun perekonomian. Salah satu sumber ekonomi Indonesia adalah pengolahan sumber daya alam. Selain itu, di dalam pengolahan sumber daya alam terdapat orang yang bekerja sebagai buruh. Tentunya, buruh juga membutuhkan proses dan usaha untuk mendapatkan upah.¹

Salah satu program pembangunan yang mendapat perhatian cukup besar dari pemerintah adalah pengolahan sumber daya alam. Pengolahan sumber daya alam ditandai dengan berdirinya perusahaan-perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil dengan berbagai jenis pola kegiatan usaha. Perusahaan-perusahaan tersebut didirikan dengan tujuan yang sama yaitu untuk dapat mencapai tingkat keuntungan yang optimal, kegiatan usaha yang efisien serta dapat menjaga kelangsungan usahanya untuk jangka panjang.² Suatu

¹ Suardi, Suardi, Herdiyanti Ramlan, and Kiki Reskiana. "Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Buruh Industri Menghadapi Pandemi Covid-19 di Kota Makassar." *Aksiologi: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2.2 (2022): hlm.83

² Herdiani, Rini. Peranan Anggaran Gaji Dan Upah Sebagai Alat Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji Dan Upah (*Studi kasus pada PT PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat*). Diss. Universitas Widyatama, 2007. hlm.1

perusahaan, baik kecil maupun besar, tidak akan terlepas dari adanya suatu rencana dan pengendalian, untuk setiap perusahaan berbeda-beda tergantung pada besar kecilnya perusahaan. Salah satu aktivitas dalam perusahaan yaitu pembayaran upah. Pembayaran upah memerlukan perencanaan dan pengendalian yang baik. Hal ini disebabkan karena biaya upah merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk keperluan tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan selalu ada dalam perusahaan.³

Menurut Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang sudah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Upah merupakan bentuk pemberian yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah tersebut bersifat ekonomi dan merupakan yang terpenting bagi pekerja.⁴ Oleh karena itu, penghasilan yang diterima pegawai berperan sebagai dukungan untuk kehidupannya, yaitu untuk memenuhi kebutuhan pakaian, makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan sebagainya. Sementara itu, bagi perusahaan upah yang diberikan kepada pegawai berperan sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Gaji\upah adalah bagian integral

³ Yulianti, Rina. Peranan Anggaran Gaji Dan Upah Sebagai Alat Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji Dan Upah (*Studi kasus pada PT. PLN (Persero) UPT Garut*). Diss. Universitas Widyatama, 2008

⁴ Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), hlm.130

dalam dunia pekerjaan, sebagai salah satu elemen dalam menjalankan hubungan kerja. upah diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga upah yang diberikan harus seimbang dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja.

Peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, kebijakan pengupahan, dan penetapan upah minimum. Peraturan Pemerintah ini pada intinya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup yang pantas bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kapabilitas dunia usaha. Salah satu kebijakan pengupahan yang diberikan pemerintah adalah penetapan upah minimum. Upah minimum tersebut dapat berupa upah yang didasarkan pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sebagaimana dimaksud diatas diarahkan kepada mencapai kehidupan yang pantas.⁵

Pengupahan didasarkan pada kesepakatan yang dicapai antara kedua belah pihak, untuk menghindari pembayaran yang terlalu rendah, pemerintah mengatur melalui undang-undang terkait upah minimum. Hak untuk menerima upah terjadi saat ada kesepakatan hubungan kerja hingga kesepakatan tersebut berakhir. Selain dilarang memberikan upah di bawah UMK, juga dilarang memberikan upah yang berbeda berdasarkan jenis gender.⁶ Pasal 25 Peraturan Pemerintah 36/2021

⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta : Rajawali pers, 2010), hlm.159

⁶ Sari, Anak Agung Arista Purnama, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and I. Wayan Arthanaya. "Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak." *Jurnal Analogi Hukum* 3.3 (2021) hlm.384

mengatur upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi paritas daya beli (keseimbangan kemampuan berbelanja), tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah (marjin antara 50 persen upah/gaji tertinggi dan 50 persen terendah dari karyawan di posisi atau pekerjaan tertentu). Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Pada Pasal 94 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasannya komponen gaji pokok minimal 75% dari jumlah gaji pokok dan tunjangan tetap.⁷

Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (4) ketentuan tentang penempatan upah minum bagi pekerja berbunyi *“Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi”*. Sementara dalam Undang-undang Cipta Kerja, ketentuan tentang penetapan upah minimum diatur dalam pasal 88D, yang sebelumnya tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan yang berbunyi *“Upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum”*.

Keseimbangan gaji/upah yang di berikan perusahaan pada karyawan haruslah sesuai dengan kinerja yang di kontribusikan pekerja kepada perusahaan. Sesuai dengan ketentuan umum Pasal 1 ayat 2 dan 3 UU No 13 Tahun 2003.

⁷ *Ibid, hlm. 385*

Perusahaan juga harus mempekerjakan karyawannya secara baik dan layak yang sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan Pasal 4 huruf (a) yang memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; (d) dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Berdasarkan ayat (4) sebelumnya mengatur tentang kebutuhan hidup layak dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi diubah dalam UU Cipta Kerja sehingga berbunyi, *“ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.”* Kebijakan pengupahan yang diatur dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

Dalam kenyataannya, setiap perusahaan menerapkan sistem penggantian secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dianggap sesuai untuk memberikan penggantian kepada pekerja.⁸ Dalam masyarakat kita saat ini, imbalan yang diberikan kepada pekerja, cenderung untuk menentukan tingkat kehidupan serta status sosial di masyarakat. Kepentingan imbalan bagi pekerja, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja mereka.⁹ Pembayaran yang tepat dapat membuat pekerja melaksanakan tugas dengan efisien, namun pembayaran yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja dan pendapatan perusahaan. Pembayaran yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan di perusahaan ternyata masih banyak keluhan dari pekerja yang mengganggu produktivitas seperti keterlambatan, penolakan untuk lembur, dan kurangnya motivasi untuk bekerja. Semua ini adalah faktor nyata yang

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 289

⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm.3

disebabkan oleh ketidaksesuaian dalam pembayaran yang mungkin berasal dari perusahaan itu sendiri.

PT. Smaglobal food merupakan perusahaan yang memproduksi makanan dari bahan dasar buah durian. Perusahaan yang berdiri di Desa Kairatu ini telah berproduksi sejak tahun 2020 hingga sekarang. Para pekerja PT. Smaglobal food berusia 18 tahun keatas dengan motivasi kerja untuk membantu perekonomian keluarga. Para pekerja PT. Smaglobal food beraktifitas kerja mulai jam 7:30-15:30 WIT, jam kerja tersebut di tentukan oleh pihak perusahaan. Selain itu pekerja sering bekerja hingga melewati jam yang semestinya, waktu yang dilebihkan oleh perusahaan ternyata tidak masuk dalam hitungan lembur tetapi dihitung dalam waktu kerja biasa. Para pekerja juga banyak yang mengeluh akan prospek kerja yang berat dan tidak seimbang dengan upah yang mereka dapat dari PT. Smaglobal Food, dengan hasil yang besar yang diperoleh tidak membuat perusahaan memberikan gaji/upah yang sesuai dengan kontribusi pekerja ke perusahaan.¹⁰

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis menganggap bahwa hak-hak para pekerja di perusahaan PT. Smaglobal Food tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, maka melihat kondisi tersebut penulis merasa perlu mengangkat judul yang terkait dengan **Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Dalam Sistem Pengupahan Pada PT. Smaglobal Food.**

¹⁰ Ode Rahayu .Pekerjaan sebagai Mandor di PT. Smaglobal Food (Observasi Awal) 25 Agustus 2023

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan pokok yang di bahas adalah:

1. Bagaimana sistem pengupahan pada PT. Smaglobal Food sudah sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam?
2. Bagaimana upaya perusahaan dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan
 - a. Untuk mengetahui sistem pengupahan pada PT. Smaglobal Food sudah sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya perusahaan dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Dalam konteks akademik, sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi Sarjana Sastra (S1) di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah.
 - b. Secara hukum, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk penelitian lanjutan dan juga dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam upaya pengembangan ilmu.

- c. Dari segi praktis, studi ini dapat memberikan pemahaman dan saran kepada para pengusaha yang menderikan perusahaan dan para pekerja untuk melakukan setiap prosedur kerja dan pemberian gaji/upah harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh undang-undang, agar tidak ada pihak yang dirugikan.

D. Pengertian Judul

a. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah pengamanan akan kehormatan dan kedudukan, serta pengakuan terhadap hak-hak dasar manusia yang dimiliki oleh individu yang tunduk pada aturan hukum dari kebijakan atau sebagai himpunan peraturan atau norma yang akan dapat menjaga suatu hal dari hal lainnya.¹¹ Di Indonesia perlindungan hukum dapat diperoleh atau diwujudkan dengan kehadiran berbagai undang-undang dan peraturan. Bentuk perlindungan atau kategorinya beragam contoh, perlindungan hukum perdata, perlindungan hukum ketenagakerjaan, perlindungan anak, dan lain sebagainya.¹²

b. Hak-hak Pekerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak

¹¹ Philipus M Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, (Surabaya; Bina Ilmu, 1983), hlm. 38

¹² <https://jdih.sukoharijokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya> diakses pada tanggal 17 Mei 2024, 16:17 WIT

atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa” Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.¹³

c. Pengupahan

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut 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.¹⁴

Pembayaran\upah memainkan peran yang sangat penting bagi pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Pembayaran\upah merupakan salah satu bentuk kompensasi, di mana pekerja menerima

¹³ Suyanto, Heru, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan." *Jurnal Yuridis* 3.2 (2016). hlm 61-74.

¹⁴ Gani, Evy Savitri. "Sistem perlindungan upah di indonesia." *Tahkim* 11.1 (2015). hlm 128-129

penggantian dari pengusaha atas pekerjaan atau layanan yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.¹⁵

d. Ketenagakerjaan

Dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam undang undang Pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶ Dalam teori ketenagakerjaan menurut BPS digunakan Konsep Dasar Angkatan Kerja (Standar Labour Force Concept) seperti yang digunakan dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).¹⁷

¹⁵ Umar, Akmal. "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10.2 (2012): hlm.407

¹⁶ Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia. hlm, 51

¹⁷ Dongoran, Faisal R. "Analisis jumlah pengangguran dan ketenagakerjaan terhadap keberadaan usaha mikro kecil dan menengah di kota Medan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2.2 (2016). hlm.202