

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada umumnya, dalam hubungan kerja melibatkan dua belah pihak, yakni pengusaha sebagai pihak pemberi kerja, yang mempekerjakan pekerja guna kepentingan usahanya. Pihak selanjutnya yaitu pekerja, ialah setiap orang yang bekerja pada pengusaha/perusahaan untuk mendapatkan imbalan, demi kelangsungan hidupnya maupun keluarganya.

Dalam kondisi semacam ini, terjadi hubungan yang saling membutuhkan satu sama lain. Pengusaha membutuhkan pekerja untuk mencapai tujuan usaha, sedangkan pekerja membutuhkan pekerjaan dari pengusaha agar ia mendapatkan imbalan berupa upah. Namun, kerap kali terjadi hubungan yang kurang harmonis antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana Budiyo dalam tesisnya mengatakan “antara keduanya juga memiliki perbedaan dan bahkan potensi konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang ada perbedaan”. Hal ini dikarenakan pengusaha cenderung memandang upah sebagai beban yang harus dipikul, sementara upah merupakan kebutuhan yang mendasar bagi pekerja.

Jadi, pada dasarnya diantara kedua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja terdapat unsur-unsur yang mampu memicu timbulnya konflik, misalnya mengenai upah, produktivitas kerja, dan unsur lainnya. Sebagaimana Setiadji

(2002:2) mengatakan bahwa “dalam bidang ketenagakerjaan, upah merupakan masalah yang menarik, berbagai dimensi bersentuhan dengan upah”. Oleh karenanya Siagian (2004: 252) mengatakan “upah tidak hanya dipandang sebagai alat pemenuhan kebutuhan material semata, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia”.

Untuk itu, negara menjaminkannya dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Selanjutnya diatur pula dalam Bab XA Tentang Hak Asasi Manusia tepatnya pada Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi: “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

Kedua pasal tersebut mengindikasikan bahwa mendapatkan sebuah pekerjaan dan imbalan yang layak serta perlakuan yang adil merupakan salah satu aspek Hak Asasi Manusia (HAM) bagi para tenaga kerja, yang tidak hanya untuk diakui akan tetapi juga untuk dilindungi dan terlebih untuk ditegaskan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan memiliki kepentingan yang berorientasi pada usaha untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Karenanya semakin besar upah yang harus dibayarkan kepada pekerja maka semakin kecil keuntungan yang akan diperolehnya. Disisi lain pekerja berharap mendapatkan upah yang besar pula demi pencapaian taraf hidupnya.

Maka, untuk menjembatani kedua kepentingan tersebut pemerintah mengambil tempat untuk memberlakukan suatu aturan dengan menetapkan kebijakan mengenai pengupahan tepatnya upah minimum yang diatur melalui

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

PT. Suryamas Lestariprima merupakan salah satu perusahaan yang berada di Tanjung Morawa kabupaten Deli Serdang yang bergerak di industri kayu. Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/980/KPTS/Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2014 pada DIKTUM KESATU disebutkan UMSK Deli Serdang Tahun 2014 ditetapkan sebesar Rp 1.890.000 (satu juta delapan ratus sembilan puluh ribu rupiah) perbulan.

Meskipun SK yang menetapkan besarnya upah minimum telah dikeluarkan masih saja ada pengusaha/perusahaan yang membayar upah pekerjanya yang belum sesuai ataupun lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang dipertimbangkan dalam sistem pengupahan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan maupun kalkulasi keuntungan yang diperoleh. sehingga tidak sedikit perusahaan yang mengesampingkan peraturan yang berlaku.

Sebagaimana Bambang (2013: 233-235) mengemukakan bahwa “dalam sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha/perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya aspek kondisi perusahaan, keterampilan tenaga kerja, standar hidup, jenis pekerjaan, kemampuan atau kekuatan serikat pekerja, efisiensi manajemen perusahaan, kelangkaan tenaga kerja”

Padahal sesuai dengan isi pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha/perusahaan dilarang membayar upah

lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Kendati demikian, dapat dilakukan penangguhan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, sebagaimana yang tercantum dalam pasal 90 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penangguhan inilah yang kerap dijadikan sebagai pertahanan bagi perusahaan/pengusaha untuk menghindari kewajibannya membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketetapan upah minimum, dengan dalih ketidakmampuan perusahaan. Seperti yang telah terjadi di provinsi Jawa Barat (dalam <http://www.jpnn.com/read/2013/12/17/206113/Buruh-Tolak-Penangguhan-UMK>) “PTUN memenangkan gugatan buruh terhadap sekitar 258 perusahaan yang menanggukkan UMK 2013”.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang pengupahan terhadap pekerja di PT. Suryamas Lestari Prima, dengan judul **“Implementasi Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/980/KPTS/Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2014 Di PT. Suryamas Lestariprima, Tanjung Morawa”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dalam hubungan kerja terdapat perbedaan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja, yang mampu memicu timbulnya konflik.

2. Terdapat perbedaan persepsi antara pekerja dengan pengusaha terhadap upah, yang mana pengusaha cenderung menganggap upah sebagai biaya.
3. Dengan dalih ketidakmampuan, perusahaan mengajukan penangguhan untuk menghindari kewajibannya membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan.
5. Kesesuaian upah yang diterima pekerja dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2014 yang ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/980/KPTS/Tahun 2013.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah maka penulis memberikan batasan terhadap masalah yang akan diteliti, yaitu “kesesuaian upah yang diterima pekerja dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2014 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/980/KPTS/Tahun 2013”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diberikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah upah yang diterima pekerja di PT. Suryamas Lestariprima sudah sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang tahun 2014 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/980/KPTS/Tahun 2013?”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan berkaitan dengan penelitian ini adalah untuk mengetahui upah yang diterima pekerja di PT. Suryamas Lestari prima sudah sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2014 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/980/KPTS/Tahun 2013.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah pengetahuan penulis tentang peraturan yang mengatur perlindungan upah terhadap tenaga kerja.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengevaluasi kebijakan pengupahan terhadap para pekerjanya.
3. Diharapkan dapat menjadi masukan atau kontribusi kepada pemerintah maupun pihak yang berwenang sebagai pengawas.
4. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi jurusan saya yaitu jurusan PPKn di Universitas Negeri Medan.
5. Dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi bagi para peneliti yang melakukan penelitian sejenis.