

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia selalu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Setiap manusia pasti membutuhkan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan hidup mereka antara lain untuk memenuhi kebutuhan akan dirinya sendiri, keluarga, maupun sesamanya. Manusia dan pekerjaan selalu memiliki kaitan yang erat yang tidak terpisahkan. Kata Pekerjaan itu sendiri dipadankan dengan tugas dan kewajiban.¹ Manusia sebagai makhluk pribadi ataupun sebagai makhluk sosial yang mempunyai kepentingan pada dirinya masing-masing tidak dapat dipisahkan dari kata bekerja.

Kehidupan manusia yang penuh dengan kepentingan serta tujuan menyebabkan setiap manusia harus bekerja, sebab dengan bekerja maka manusia akan menerima *reward* dalam bentuk upah atas tenaga, keterampilan, dan pikiran yang ia berikan untuk tempat manusia itu bekerja. Hasil dari bekerja yang berupa upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada lingkungan kerja terdapat dua pihak yang saling memiliki bergantung antara satu dan lainnya. Pihak pertama adalah pihak yang memiliki posisi sebagai yang memberi kerja dan upah. Pihak kedua adalah pihak yang diupah atau sebagai pekerja. Keadaan yang saling bergantung antara dua pihak tersebut akan membawa mereka ke dalam keadaan yang saling membutuhkan. Pihak-pihak tersebut memiliki harapan atau keinginan mendapatkan keadaan yang

¹KBBI, hlm 428.

seimbang antara yang satu dan yang lainnya dalam hubungan di dalam dunia kerja yaitu pemberi kerja atau upah dan si pemberi keterampilan, tenaga, dan pikiran yang memberikan hal-hal tersebut dengan sepenuhnya. Semua hubungan di dalam lingkungan kerja pada akhirnya akan berujung pada munculnya hak dan kewajiban.

Kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja saat ini mulai terjadi beberapa konflik-konflik yang berkaitan dengan hak dan kewajiban antara pemberi kerja maupun tenaga kerja. Permasalahan tersebut sebagian besar cenderung disebabkan oleh tidak seimbangnya pemenuhan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Indonesia adalah negara yang menghormati hak asasi setiap warga negaranya di bidang pekerjaan. Tata kelola pemenuhan hak setiap warga negara dalam bidang pekerjaan yang baik, akan menunjang kesejahteraan bangsa Indonesia itu sendiri. Setiap tindakan yang dilakukan baik satu atau dua pihak yang terdapat didalamnya cenderung mengarah pada penguasaan terhadap kepentingan yang meliputi diri mereka sendiri, sehingga memicu konflik antara pemberi upah maupun manusia sebagai tenaga kerja didalamnya.

Pelaksanaan kebijakan pengupahan yang dewasa ini cenderung tidak berimbang antara pengusaha dan pekerja semakin merugikan kepentingan dan hak buruh itu sendiri, hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya demonstrasi yang melibatkan serikat buruh dari berbagai perusahaan dan daerah dari tahun ke tahun pada setiap perayaan hari buruh sedunia atau *mayday* yang memperjuangkan hak-hak mereka terutama pada kebijakan pengupahan.

Suasana tersebut perlahan tapi pasti juga telah menyelimuti dunia kerja di Indonesia dewasa ini. Banyaknya dunia kerja yang belakangan ini tidak berpihak pada tenaga kerja yang semakin membuat tenaga kerja semakin tidak mendapatkan keadilan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan yang didalamnya terdapat suatu perkumpulan atau persekutuan atau koorporasi yang dinamakan perusahaan, didalam perusahaan tersebut akan memuat suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu. Menurut Prof. Imam Soepomo dalam bukunya “pengantar hukum perburuhan” hubungan kerja adalah antara buruh dan majikan, yang terjadi setelah diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.² Pada perusahaan tersebut terjadi interaksi antara pemberi upah dan tenaga kerja yang bekerja didalamnya.

Konstitusi negara kita yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah menjamin perlakuan yang adil dan layak dalam setiap hubungan kerja yang ada didalam lingkungan kerja yang diatur dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi, Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Isi dari pasal tersebut

² Sendjhu H. Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Hlm. 63

memberi arti bahwa setiap manusia dalam hal ini juga pasti termasuk tenaga kerja dijamin haknya untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hal imbalan atau balas jasa yang dapat diartikan sebagai upah. Setiap peraturan di negara Indonesia ini haruslah tunduk pada konstitusi negara kita yang merupakan landasan konstitusional termasuk peraturan yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan.

Segala aktivitas yang berada dalam lingkungan kerja di negara kita telah diatur sedemikian rupa dalam suatu peraturan yang merupakan landasan operasional yaitu Undang-undang. Umumnya yang dikejar oleh para para buruh atau pekerja bangsa kita ialah upah yang layak yang dapat dimanfaatkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup beserta keluarganya³. Segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan antara pemberi upah dan pekerja yang berkaitan dengan kerja di negara kita telah ditetapkan dalam suatu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkungan kerja itu sendiri berbentuk perusahaan dan telah dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (6) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“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 atau buruh dengan membayar imbalan atau upah ataupun dalam

³Abbas Koestandi, S.H.. *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico Bandung, 1983, hlm 18.

bentuk lain usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang dengan membayar upah atau imbalan”

Para pihak-pihak yang terikat dalam hubungan kerja juga dijelaskan dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 1 ayat (3) memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal 1 ayat (4) memberikan pengertian Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian didalam suatu lingkungan kerja terdapat 3 unsur yaitu Perusahaan, Pemberi Kerja, dan Pekerja atau Buruh. Setiap interaksi dari ke tiga unsur tersebut merupakan suatu hubungan kerja yang artinya terkandung dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Di Indonesia suatu perusahaan terdapat banyak perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 100 pekerja atau buruh terlebih lagi perusahaan yang bergerak dibidang industri. Para pekerja yang ada didalam perusahaan tersebut tentunya terikat dengan perjanjian kerja antara mereka dan pengusaha itu sendiri. Perjanjian kerja sendiri memuat tentang hak dan kewajiban para pihak yang didalamnya mengandung salah satunya yaitu unsur upah. Dalam memperjuangkan upah tersebut tentunya tidaklah efektif jika setiap pekerja atau

buruh bergerak secara sendiri-sendiri atau individualis, tentunya akan lebih efektif jika setiap buruh memperjuangkan hak mereka khususnya upah melalui suatu wadah yang terdapat didalam atau pun diluar suatu perusahaan yaitu serikat buruh yang dijamin keberadaannya didalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang menjelaskan bahwa Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan dan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya.

Serikat buruh sudah tentu memiliki posisi yang strategis didalam melindungi dan memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya atau dengan kata lain buruh itu sendiri terutama ikut berperan seta didalam pengawasan kebijakan pengupahan yang pelaksanaannya akan dilaksanakan di perusahaan tempat buruh itu nantinya bekerja dalam bentuk pemberian pengupahan yang akan dimusyawarahkan bersama pihak serikat pekerja. Hal tersebut telah diamanatkan dalam Pasal 91 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Pemberian pengupahan yang ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan-peraturan yang berlaku.

Upah yang diterima oleh para pekerja, umumnya merupakan hasil musyawarah antara pengusaha dan pihak serikat buruh atau serikat pekerja yang

mewakili seluruh buruh atau pekerja di perusahaan yang sejenis, dengan ukuran-ukuran dapat bermanfaat untuk membeli barang-barang kebutuhan pokok bagi kelangsungan hidup para pekerja beserta keluarganya.⁴ Dengan demikian disini fungsi serikat buruh dalam penetapan pemberian pengupahan sangatlah strategis didalam terwujudnya hak-hak buruh itu yang dewasa ini cenderung terabaikan terutama dalam bidang pengupahan.

Pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan dan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan kota dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Semua tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila terjadi kesepakatan antara pengusaha dan buruh atau serikat buruh dalam pemberian pengupahan yang berpihak pada kesejahteraan buruh tersebut. Kebijakan pengupahan yang telah ditetapkan pemerintah haruslah menjadi pedoman dalam musyawarah antara pengusaha dan serikat buruh didalam pemberian pengupahan didalam internal perusahaan. Kesepakatan merupakan hal yang mutlak yang harus diperoleh para pihak. Kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah dalam bentuk upah minimum seharusnya menjadi pegangan para pengusaha. Para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, tetapi pada

⁴ibid, hlm 18.

kenyataannya masih banyak para buruh yang dibayar dibawah upah minimum yang berlaku.

Serikat buruh sebagai garda terdepan yang memperjuangkan kepentingan dan hak para buruh dan pekerja, memiliki peran dalam mengawasi, memperjuangkan, dan mengontrol secara bersama-sama atas dasar kesepakatan bersama pengusaha dalam pemberian pengupahan perusahaan yang harus sesuai dengan kebijakan pengupahan pemerintah, pada kenyataannya kurang mendapatkan tempat yang berimbang dihadapan pengusaha. Kondisi inilah yang mendorong penulis untuk mengkaji peran serikat buruh, sebab serikat buruh memiliki peran yang strategis dalam pencapaian kesejahteraan ketenagakerjaan seperti yang dicanangkan pemerintah agar buruh atau pekerja beserta keluarganya sejahtera. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk menyajikan penulisan hukum/skripsi dengan judul: “Upaya Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pemberian Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman.”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang permasalahan diatas maka dapat dirumuskan masalah:

1. Apa upaya yang dilakukan Serikat Buruh atau Serikat pekerja dalam Mencegah Pemberian Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman?

2. Apa kendala yang dihadapi Serikat Buruh atau Serikat Psekerja dalam Mencegah Pemberian Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu hal yang harus dicapai dalam melakukan suatu aktivitas tertentu. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan serikat buruh/pekerja dalam mencegah pemberian pengupahan yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui kendala apa yang dihadapi serikat buruh atau serikat pekerja dalam menegah pemberian pengupahan yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan hukum di bidang hukum perburuhan di Indonesia yang berkaitan dengan Serikat Buruh/Serikat Pekerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi para pekerja/buruh, khususnya organisasi serikat buruh serta masyarakat pada umumnya tentang pentingnya keberadaan serikat buruh/serikat pekerja dalam perannya dibidang pemberian pengupahan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai Upaya Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pemberian Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman merupakan hasil karya asli penulis. Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan pelaksanaan Upaya Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pemberian Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman dan kendala-kendala yang dihadapi oleh Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pemberian Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman. Penulisan ini berbeda dengan judul penulisan yang dilakukan oleh mahasiswa-mahasiswa lainnya, misalnya :

1. Firman Widia Nanda (115010107113017), Tahun 2015, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, dengan judul “Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil Dan Menengah” dengan rumusan masalah : Mengapa peran pemerintah Kota Kediri terhadap pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah belum maksimal?, Bagaimana upaya hukum usaha kecil dan menengah yang tidak mampu melaksanakan kebijakan upah

minimum regional? Bagaimana kebijakan pemerintah Kota Kediri terhadap usaha kecil dan menengah yang tidak mampu melaksanakan kebijakan upah minimum regional?. Dalam penulisan skripsi ini dibahas tentang peran pemerintah daerah dalam pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah. Permasalahan yang terjadi terkait dengan peran pemerintah daerah dalam pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah adalah Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri menyatakan masih terdapat 60 % pengusaha yang belum melaksanakan kebijakan upah minimum regional. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, karena bertujuan untuk memahami dengan benar peran pemerintah daerah dalam pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis sosiologis karena mengingat yang akan dianalisa terkait dengan peran Pemerintah Kota Kediri dalam melaksanakan kebijakan upah minimum regional . Dari hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti dalam pelaksanaan dan pengawasan kebijakan upah minimum berdasarkan adanya penetapan upah minimum regional yang sudah disahkan oleh Gubernur Jawa Timur kemudian disosialisasikan keseluruhan perusahaan di wilayah Kota Kediri. Upaya selanjutnya yaitu dengan melaksanakan monitoring dan pengawasan secara rutin

dengan cara terjun langsung kesetiap perusahaan. Bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan kebijakan UMR dapat mengajukan penangguhan berdasarkan peraturan perundangundangan. Tindakan pemerintah yaitu melakukan negosiasi antara pengusaha dan pekerja, kemudian membuat kesepakatan antara perusahaan dan buruh berkenaan dengan besarnya upah yang diterima buruh sehingga tidak ada buruh yang merasa dirugikan.

2. Sylvia Yolanda (1216041103), Tahun 2016, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, dengan judul “Formulasi Kebijakan Penetapan Upah Minimum” dengan rumusan masalah : Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimanakah formulasi kebijakan upah minimum Provinsi Lampung tahun 2015? Kompleksitas masalah ketenagakerjaan perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah dalam bentuk kebijakan publik untuk memenuhi hak-hak pekerja yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya adalah hak untuk memperoleh upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perlu dilihat proses perumusan kebijakan penetapan upah minimum ini berlangsung untuk dapat menciptakan kebijakan yang berkeadilan dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana formulasi kebijakan upah minimum Provinsi Lampung tahun 2015. Langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk melakukan penelitian adalah dengan mewawancarai informan di Disnakertras, APINDO, dan Serikat Pekerja

Provinsi Lampung untuk mendapatkan data subjek penelitian yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Proses pengambilan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif yakni mendeskripsikan data yang dihasilkan dari penelitian kedalam bentuk penjelasan dengan cara sistematis. Hasil yang diperoleh Penulis dari penelitian ini adalah (1) Proses formulasi kebijakan penetapan UMP Lampung Tahun 2015 berjalan sesuai dengan mekanisme atau aturan main yang dibuat oleh pemerintah namun formulasi kebijakan penetapan UMP tahun 2015 dinilai cukup lambat dalam penetapannya. (2) Kebijakan Penetapan UMP Lampung tahun 2015 dirumuskan oleh Dewan Pengupahan Provinsi Lampung. (3) Hasil formulasi kebijakan penetapan UMP Lampung tahun 2015 adalah Gubernur Lampung Menetapkan UMP Lampung sebesar Rp. 1.581.000 yang disahkan melalui SK Gubernur pada tanggal 31 Oktober 2014.

3. Ramlah Wijayanti (E 111 11 273), Tahun 2016, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, “Gerakan Sosial Serikat Buruh Dalam Mempengaruhi Kebijakan Upah Minimum” dengan rumusa masalah : Bagaimanakah peran serikat buruh dalam memperjuangkan kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) Makassar? 2. Bagaimanakah tarik menarik kepentingan dalam penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Makassar?, Tuntutan upah yang layak merupakan salah satu persoalan yang menjadi gerakan buruh hari ini. Adanya peran pemerintah dan penguasa yang juga terlibat dalam persoalan kenaikan ataupun penurunan upah telah memberikan posisi penting bagi pergerakan buruh

hari ini. Jika dianalisis lebih jauh, kondisi ini telah membawa dampak bahwa persoalan kenaikan/penurunan upah tidak hanya dapat dipandang sebagai persoalan kesejahteraan buruh semata. Namun gerakan yang dilakukan oleh serikat buruh juga bernilai politis. Dalam hal ini, perspektif ekonomi politik dianggap mampu menggambarkan pertentangan-pertentangan yang terjadi sehingga membawa arah dan peran gerakan serikat buruh hari ini. Penelitian ini bertujuan menggambarkan dan menganalisis (1) peran serikat buruh dalam memperjuangkan kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) Makassar dan (2) tarik menarik kepentingan dalam penetapan UMK Makassar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer atau data utama berupa hasil wawancara dengan informan dan data sekunder atau data pendukung berupa buku, jurnal, artikel, dan internet. Informan terdiri atas empat orang. Data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara dengan para informan. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data Miles dan Haberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Peran serikat buruh dalam perspektif ekonomi politik kelembagaan, yaitu sebagai aktor yang mewakili pekerja dalam Dewan Pengupahan Kota Makassar, Lembaga Kerja Sama Bipartit, dan Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam rangka memperjuangkan kenaikan Upah Minimum Kota Makassar baik sebelum penetapan UMK maupun setelah penetapan UMK. Selain itu, Serikat buruh di Kota Makassar sebagai kelompok kepentingan melakukan aksi

demonstrasi guna menuntut kenaikan UMK. Saluran-saluran kelompok kepentingan merupakan kekuatan utama serikat buruh dalam mempengaruhi kenaikan UMK Makassar. Bahkan sampai setelah proses penetapan UMK Makassar, serikat buruh memiliki peran yang penting dalam melakukan pengawasan dan pengontrolan terhadap perusahaan yang belum melaksanakan besarnya nilai UMK yang baru. (2) Bentuk tarik xiii menarik kepentingan dalam penetapan UMK, yaitu kepentingan serikat buruh fokus pada kesejahteraan buruh/pekerja sehingga menginginkan kenaikan UMK yang signifikan, sedangkan kepentingan pihak Apindo terletak pada pengaruh UMK terhadap kinerja perusahaan. Tarik menarik kepentingan tersebut membawa dampak pada peran pemerintah sebagai aktor penengah.

F. Batasan Konsep

1. Peranan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Peranan adalah kegunaan suatu hal⁵.

2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Menurut Pasal 1 huruf q Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaana, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak

⁵www.kamusbahasaonline.org

dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

Menurut Hardijan Rusli dalam bukunya mengatakan bahwa serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan dan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya.⁶

3. Pengusaha

Menurut Pasal 1 huruf e Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁷

4. Pekerja

Menurut Pasal 1 huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pekerja atau Buruh Setiap orang yang bekerja untuk menerima suatu imbalan atau upah dalam bentuk yang lain.

⁶ Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Hlm. 145.

⁷www.jawapos.co.id/radar/index.php?act=detail&rid=130375

5. Pemberian Pengupahan

Menurut Abdul Kakhim upah adalah suatu penerimaan suatu imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang – undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.⁸

6. Kesejahteraan Pekerja

Pengertian kesejahteraan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja.⁹

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Guna membahas permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang menggunakan data primer dan data sekunder dengan menggunakan

⁸Abdul Khakim, 2014, *Dasar- dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm. 124.

⁹<http://www.psychologymania.com/2013/01/pengertian-kesejahteraan-karyawan.html> di unduh pada tanggal 10 April, pukul 13:00 WIB

penggalan data secara langsung dari sumbernya yang terfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*).

2. Sumber Data

Penulisan hukum ini menggunakan penelitian hukum empiris sehingga penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama dan data sekunder yang berupa bahan hukum dipakai sebagai pendukung:

a. Data primer berupa data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber tentang obyek yang diteliti:

- 1) Sebagai data primer yang diperoleh dari Bpk. Fajar Yulianto sebagai Supervisor Humas Serikat Buruh SPSI dan PKBL PT Primmisima.
- 2) Memperoleh data dari hasil wawancara dengan pihak Humas Serikat Buruh.
- 3) Memperoleh data dari hasil wawancara dengan Bpk. Mohamad Umar Sukarno, SKM., Msi. yang bertugas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman.

b. Data sekunder berupa bahan hukum primer meliputi:

- 1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja.
- 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Tahapan Pencapaian pelaksanaan Hidup Layak

6) Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231/MEN/2003 tentang TataCara Penangguhan Pelaksanaan UMP

c. Bahan Hukum Tersier antara lain:

1) Kamus Bahasa Hukum

2) Kamus Besar Bahasa Indonesia

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara yang telah dalam penulisan hukum ini guna mengumpulkan data yang telah diperoleh dari Bpk. Fajar Yulianto Supervisor Humas di Serikat Buruh dan Bpk. Mohamad Umar Sukarno,SKM.,Msi. selaku pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman dan Ketua Serikat Buruh yang ada di Kabupaten Sleman.

b. Studi Kepustakaan yaitu mempelajari Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan hukum ini mengambil tempat di Kabupaten Sleman. Penelitian mengambil tempat di instansi pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sleman.

5. Responden

Responden pada penelitian ini adalah Ketua Serikat Pekerja dan Humas Serikat pekerja dan buruh. Nara Sumber pada penelitian hukum ini adalah

Kepala Disnakertrans Kabupaten Sleman untuk mendapatkan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang sedang penulis teliti.

6. Metode Analisis

Metode analisis pada penulisan hukum ini adalah analisis kuantitatif dengan ukuran kuantitatif dengan proses penalaran dalam menarik kesimpulan digunakan metode berfikir induktif.



H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan hukum yang berjudul “Upaya Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pemberian Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman.” ini digunakan kerangka sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini sebagai bab pendahuluan yang menurut Latar Belakang Masalah dilakukannya penelitian, bab ini juga memuat Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metode Penelitian yang terbagi atas spesifikasi penelitian, jenis penelitian, dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB II PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini mengkaji tentang tinjauan teoritis terhadap Peran dan “Upaya Serikat Buruh/Serikat pekerja dalam Mencegah Pemberian Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman” dimulai dari pembahasan tinjauan tentang serikat pekerja/buruh, yang didalamnya membahas pengertian serikat pekerja/buruh, dasar hukum serikat pekerja/buruh, fungsi serikat pekerja/buruh, hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh, hak serikat pekerja/buruh yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), organisasi atau serikat buruh. Selanjutnya mengkaji mengenai pemberian pengupahan

sesuai dengan upah minimum yang didalamnya mengkaji mengenai pengertian upah, dasar hukum penetapan upah bagi pekerja di Indonesia, jenis-jenis upah, tinjauan umum tentang upah minimum, tugas dewan pengupahan di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Selanjutnya mengkaji mengenai tindakan serikat pekerja/buruh dalam mencegah pemberian pengupahan yang tidak sesuai dengan upah minimum dan kendala yang dihadapi yang didalamnya mengkaji mengenai upaya serikat pekerja/buruh dalam mencegah pemberian pengupahan yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman, kendala yang dihadapi serikat pekerja/buruh dalam mencegah pemberian pengupahan yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Kabupaten Sleman.

BAB III PENUTUP

Bab ini terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi jawaban dari rumusan masalah dan saran berkaitan dengan hasil temuan yang harus ditindak lanjuti.