

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi Indonesia sejak adanya krisis moneter yang mengakibatkan banyaknya perusahaan-perusahaan pemerintah maupun swasta mengalami kemunduran dalam berbagai bidang, antara lain operasional, keuangan, beban tenaga kerja dan di samping itu pula dipengaruhi oleh faktor tingginya nilai dollar terhadap rupiah menyebabkan kondisi perusahaan menjadi lebih tidak stabil.

Kondisi keuangan perusahaan yang buruk mempengaruhi pelaksanaan pengupahan dalam perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan atau pengusaha dengan pekerja atau buruh. Kondisi perusahaan mempengaruhi pelaksanaan pengupahan yang dimaksud adalah keadaan dimana perusahaan tidak dapat memenuhi kewajiban membayar upah kepada pekerja atau buruh.

Perusahaan-perusahaan yang mengalami kemunduran akibat krisis moneter, tidak dapat memenuhi kewajiban membayar upah kepada pekerja atau buruh, hal ini menunjukkan bahwa hak dari pekerja atau buruh tidak terpenuhi. Pada kenyataannya banyak perusahaan yang tidak bisa memenuhi kewajiban membayar upah, sehingga hak dari pekerja diabaikan. Dalam hal ini pihak perusahaan juga telah banyak melakukan pengurangan pekerja dengan tujuan untuk mengurangi beban keuangan perusahaan.

Kasus PT. MSTI Salatiga contohnya, yaitu para karyawan PT. MSTI menginginkan upah yang layak sesuai dengan upah standar di Jawa Tengah, ratusan karyawan mogok kerja karena pihak perusahaan yang bergerak dibidang industri pembuatan ban radial mobil dinilai telah ingkar janji dan tidak menghormati hak-hak karyawannya.¹ Juga pada kasus penutupan pabrik yang dilakukan oleh perusahaan SONY yang bertempat di kawasan industri MM 2100 Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat yang menyebabkan karyawannya yang berkisar 1000 orang akan menghadapi proses pemutusan hubungan kerja.²

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 (ayat 1) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam ketentuan Pasal 2 PP No. 8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah juga menyatakan bahwa hak untuk menerima upah muncul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, kemudian pada Pasal 10 (ayat 1) PP No. 8 tahun 1981, upah harus dibayar langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian.

Upah memegang peran penting dan merupakan salah satu hal utama yang terdapat dalam suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah

¹ Diah Sri Suprati, 2001, *Tugas Paper Ratusan Karyawan PT. MSTI Salatiga Mogok Kerja*, fak.ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, hlm.1.

² Akhdiyati S.P, 2002, *Tugas Hukum Ketenagakerjaan*, fak. Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, hlm.1-3.

merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain atau dalam hal ini kepada suatu perusahaan.³

Kewajiban majikan atau pihak perusahaan adalah membayar upah, dengan terjadinya perjanjian kerja timbul hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak baik bagi pihak perusahaan dengan tenaga kerja atau buruh, kewajiban salah satu pihak merupakan hak dari pihak lainnya, demikian juga sebaliknya hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban dari pihak lainnya.⁴

Pihak pengusaha tidak hanya telah puas dapat memperkerjakan para pekerjanya, melainkan pula harus memberikan kesempatan-kesempatan agar para pekerjanya mendapatkan perkembangan dan kemajuan-kemajuan. Demikian pula pihak pekerja atau buruh tidak hanya puas apabila telah menyelesaikan perintah-perintah kerja yang diterima dari pengusaha, melainkan mereka harus lebih efektif terhadap hasil kerjanya sehingga pengusaha lebih terkesan atas efektifitas dan loyalitas dari daya kerja para tenaga kerja atau buruh, dengan demikian terbukalah kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya.⁵

PT. Shendita Adi Karya, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan dan pemasaran perumahan, jumlah karyawan pada perusahaan tersebut ada 8 orang yang masing-masing dibagi dalam beberapa bagian antara lain: bagian pemasaran 1 orang, bagian

³ Lalu Husni, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.56. sebagai perbandingan dapat dilihat dalam ketentuan pasal 1602 tentang kewajiban majikan (buku III KUHPerduta), majikan diwajibkan membayar kepada siburuh upahnya pada waktu yang telah ditentukan.

⁴ F.X Djumaldji, 1987, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hlm.32.

⁵ Gunawi Kartasapoetra dan Abas Kustandi *et all*, 1983, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico Bandung, Bandung, hlm.32.

administrasi/keuangan 2 orang, bagian legalitas 1 orang, logistik 1 orang, pimpinan proyek 1 orang, pegawai proyek 1 orang, sedangkan direktur utama dipegang langsung oleh pemilik perusahaan.

Pelaksanaan pengupahan PT. Shendita Adi Karya membuat suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu seorang pekerja diharuskan atau diwajibkan melakukan masa uji coba kerja selama 3 bulan dengan upah yang diberikan separuh dari upah pokok dan setelah masa uji coba tersebut berakhir barulah perusahaan memberikan upah penuh, namun dalam kenyataan ini pekerja yang telah melakukan masa percobaan kerja 3 bulan tersebut, upah yang diterimanya bukan upah penuh melainkan separuh dari upah pokok. Hal ini jelas terlihat bahwa pihak pekerja sangat dirugikan sementara pihak perusahaan berada pada pihak yang menguntungkan.

Melihat kenyataan yang ada, penulis ingin meneliti bagaimana perusahaan menjalankan kewajibannya dalam membayar upah yang telah disetujui dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pihak perusahaan atau pengusaha dengan pihak pekerja atau buruh. Penulis juga ingin meneliti apakah pelaksanaan pengupahan dalam PT. Shendita Adi Karya sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka perumusan masalahnya adalah : Bagaimana pelaksanaan pengupahan dalam perjanjian kerja pada PT. Shendita Adi Karya berdasarkan ketentuan UU No. 13 tahun 2003

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang dianalisis dalam upaya untuk menjawab bagaimana pelaksanaan pengupahan suatu perjanjian kerja pada PT. Shendita Adi Karya berdasarkan ketentuan UU No. 13 tahun 2003.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya, serta memberikan manfaat bagi perkembangan hukum ekonomi dan bisnis pada khususnya.
2. Dapat memberikan manfaat bagi bidang hukum ketenagakerjaan serta pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan hukum yang diteliti oleh penulis.

E. Batasan Konsep

Pengertian pekerja / buruh menurut Pasal 1 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain⁶

Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah: Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi

⁶ Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja dalam UU No 13 tahun 2003 pasal 1 ayat (2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) UU No. 13 tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pengertian pemberi kerja menurut Pasal 1 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 adalah : Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum ini adalah penelitian hukum empiris yang berupa studi kasus yaitu memakai data primer sebagai data utama dan juga data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai data pendukung.

2. Sumber Data

Sumber data mempergunakan data primer sebagai data utama dan data sekunder yang berupa bahan hukum yang dipakai sebagai data pendukung.

a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden tentang obyek yang diteliti, yaitu wawancara dengan responden :

- P.T. Shendita Adi Karya

b. Data sekunder adalah berupa bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan :

- UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- PP No. 8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

- KUHPerdata

Bahan hukum sekunder meliputi buku, hasil penelitian, skripsi, pendapat hukum, artikel

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara, merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan lebih dahulu.

b. Studi kepustakaan, merupakan metode pengumpulan data dengan cara mendapatkan dari buku-buku serta peraturan perundang-undangan yang berlaku yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

4. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Shendita Adi Karya yang beralamat di jalan kaliurang km 5,6 Pandega Duta I /2B Yogyakarta.

5. Responden :

- Kepala P.T. Shendita Adi Karya

- Kepala bagian administrasi / Keuangan PT. Shendita Adi Karya

- Bagian Marketing PT. Shendita Adi Karya

6. Metode Analisis

Metode Analisis dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu analisis dengan menggunakan ukuran kualitatif dan dengan menggunakan metode deduktif yaitu menarik simpulan dengan proses penalaran dari hal yang bersifat umum ke hal yang bersifat khusus.

G. Sistematika Penulisan

Bab I : Merupakan Bab Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian.

Bab II : Merupakan Bab Pembahasan yang menguraikan tentang (1) Pelaksanaan Pengupahan, (2) Pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Shendita Adi Karya, (3) Pelaksanaan pengupahan dalam perjanjian kerja pada PT. Shendita Adi Karya berdasarkan UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab III : Merupakan Bab Penutup yang berisi simpulan dan saran

Daftar Pustaka

Lampiran