

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **LATAR BELAKANG**

Indonesia ialah negara hukum dimana sesuai dengan pasal 1 ayat 3 UUD 1945, yang berbunyi “bahwa setiap bagian kehidupan dalam kemasyarakatan dan kenegaraan dan pemerintahan harus didasarkan diatas hukum”. Dari sudut pandang tersebut maka kita bisa simpulkan bahwa Indonesia menjunjung tinggi hukum untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat. Di Indonesia, khususnya dalam dunia bisnis, tidak dapat dilawan bahwa pekerja dan pengusaha atau karyawan dan perusahaan tidak dapat dipisahkan<sup>1</sup>

Menurut Pasal 1 angka 1 UU No 13 tahun 2003, Ketenagakerjaan adalah semua hal yang berkaitan dengan tenaga kerja / buruh / pekerja pada waktu sebelum, dan selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 13 tahun 2003, Tenaga kerja adalah setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat. Contohnya pegawai/staff, pekerja, dan sebagainya.

Adapun peraturan yang berlandaskan tujuan sebagai berikut :

1. Menggunakan tenaga kerja seoptimal mungkin.
2. Mewujudkan pemerataan lowongan kerja dan penyediaan tenaga kerja / pekerja / buruh yang dapat sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional.
3. Menyediakan perlindungan kepada tenaga kerja / pekerja / buruh dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja / pekerja / buruh dan keluarganya.

Bekerja merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk bisa mendapatkan suatu penghasilan (upah) atau uang yang digunakan untuk memenuhi kehidupan keseharian. Dalam upaya untuk mendapatkan penghasilan (upah) tersebut, maka seseorang memerlukan bantuan dari orang lain karena tidak dapat berdiri sendiri dan nantinya bantuan ini yang akan membentuk suatu ikatan saling tolong menolong untuk memberikan segala kepada orang lain yang memerlukan. Seseorang yang tidak mempunyai modal yang cukup, akan bekerja kepada orang lain yang juga membutuhkan suatu pekerjaan agar usaha tersebut dapat terlaksanakan.

Dalam bekerja, setiap orang memiliki perannya masing-masing dengan kompetensi yang berbeda, dan juga akan menghasilkan upah yang berbeda. Tidak sedikit pula pekerja yang terpaksa kehilangan pekerjaannya, dikarenakan kondisi perusahaan yang mengharuskan pengusaha mengurangi tenaga kerja. Dengan adanya UU Ketenagakerjaan ialah juga supaya setiap perusahaan memiliki suatu standar untuk bagaimana memperlakukan seorang pegawai, supaya menghindari adanya diskriminasi pegawai.

---

<sup>1</sup> Patmawati, *Legal Remedies toward Default in Frontliner Work Agreement Contract*

Suatu pekerjaan dituntut untuk memiliki SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas agar dapat memicu pekerja lainnya untuk bisa berkembang menjadi SDM yang lebih berkualitas. Selain lingkungan kerja, kompetisi, dan lingkungan yang bagus, upah juga merupakan peran yang penting dalam membentuk SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas, karena tanpa SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas, maka perusahaan juga akan mengalami kerugian.

Upah telah menjadi dasar bagi tenaga kerja / pekerja / buruh. Oleh karena itu, pemerintah harus memberikan perlindungan bagi upah pekerja. Daya dorong utama pekerja/buruh dalam melakukan suatu pekerjaan ialah upah agar dapat mencapai kesejahteraan. Ada suatu ungkapan “Kalau Gaji kurang sedikit, pasti rebut, kalau lebih, pasti semuanya diam”. Dan itulah realita yang dihadapi, semua hal yang menyangkut hak upah, lembur, bonus, dan insentif nilai serupiah pun sangat berarti bagi para pekerja dan sering menjadi tuntutan jika masalah itu tidak diselesaikan dengan cepat atau secara proporsional.

Secara hukum, Pengusaha memberikan upah kepada pekerja / buruh bukanlah sebuah hadiah melainkan suatu kewajiban. Apabila ternyata pekerja/buruh bekerja tidak sesuai dengan yang telah diperjanjikan, maka pekerja/buruh tidak berhak atas upah dari pengusaha. Begitu juga sebaliknya, apabila pekerja/buruh tidak mendapatkan upah / gaji yang sesuai dengan nominal yang telah disepakati, maka pekerja/buruh berhak untuk menuntut upah yang sesuai perjanjian yang telah disepakati. Kebijakan ini dibuat oleh pemerintah untuk dapat melindungi para pekerja / buruh. Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas, kemajuan perushaaan, perkembangan ekonomi, maka pemerintah membentuk suatu kebijakan yaitu kebijakan upah minimum.

Dalam UU Ketenagakerjaan, adanya suatu standar dalam pengupahan, dimana semua pekerjaan bisa menghasilkan upah, dan agar setiap pegawai menerima upah yang proposional dengan pekerjaan yang dilakukan atau sesuai dengan yang telah dijanjikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pengarang tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Kenaikan Upah Berkala Pada Perusahaan Reddoorz Dihubungkan Dengan Perundang-Undangan Ketenakerjaan.

## **RUMUSAN MASALAH**

Beberapa variabel atupun masalah yang menjadi perhatian dari penulis untuk diteliti ialah sebagai berikut :

1. Bagaimakah Ruang Lingkup upah dalam UU Ketenagakerjaan
2. Kenaikan Upah Berkala UU no. 13 Tahun 2003 dan PerMen Ketenagakerjaan RI No 1 Tahun 2007
3. Bagaimana pelaksanaan upah berkala pada Reddoorz Plus Near Delipark

## **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dalam penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui apa saja komponen upah dalam UU no. 13 tahun 2003 dan PerMenKer No 1 Tahun 2007
2. Supaya kita bisa mengetahui penyusunan skala upah yang diperlukan bagi usaha menengah
3. Untuk mengetahui proses pengupahan pengupahan upah berkala yang diterapkan pada perusahaan Reddoorz.

## **MANFAAT PENELETIAN**

### **Manfaat Teoritis**

Yang diharapkan dalam penelitian ini ialah supaya peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuannya<sup>2</sup> mengenai Kenaikan Upah Berkala di perusahaan-perusahaan dan juga bisa menjadi suatu acuan atau pertimbangan dalam hukum dalam mengatur Kenaikan Upah Berkala

### **Manfaat Praktis**

- a. Yang diharapakan penulis ialah penelitian ini dapat menjadi suatu sarana atau cara yang bermanfaat untuk menerapkan pengetahuan tentang <sup>3</sup> Kenaikan Upah Berkala
- b. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat berguna untuk dimanfaatkan menjadi bahan kajian, pedoman dalam menentukan Kenaikan Upah Berkala

## **KERANGKA TEORI**

### **Kerangka Teori**

Setelah mengetahui pengertian – pengertian dari upah, kita juga harus mempelajari cara perhitungan upah. Dalam menentukan sebuah upah, banyak hal yang perlu dipertimbangkan, dimulai dari sisi sosial, ekonomi, dan budaya. Penentuan upah merupakan hal yang sensitif. Oleh karena itu, ada beberapa teori yang dapat dijadikan sebagai suatu dasar perhitungan upah sebagai berikut :

- a. Teori Upah Hukum Alam

Upah ditentukan berdasarkan biaya yang diperlukan untuk memulihkan dan memelihara tenaga buruh yang telah dipakai untuk melakukan sesuatu, untuk dapat terus digunakan menlanjutkan proses produksi dan upah yang diberikan untuk buruh hanya cukup untuk menjalankan kehidupan sehari-hari saja. Teori upah hukum alam ini diterapkan oleh kaum ekonomi liberal yang dimana upah dikuasai oleh hukum alam yang tidak berubah. Akibat adanya persaingan antara sesama buruh, nilai upah akan turun ke bawah sampai minimum. Jika penawaran tenaga kerja menurun maka upah akan

---

<sup>2</sup> Pengertian Manfaat Penelitian : Fungsi, Jenis disertai Contoh  
<https://penerbitbukudeepublish.com/pengertian-manfaat-penelitian/>

<sup>3</sup> Pengertian Manfaat Penelitian : Fungsi, Jenis disertai Contoh  
<https://penerbitbukudeepublish.com/pengertian-manfaat-penelitian/>

bertambah, sebaliknya jika penawaran tenaga kerja meningkat, maka upah akan berkurang.

b. Teori Upah Hukum Besi

Pengupahan bagi kaum buruh sangatlah kejam dimana untuk buruh selalu mendapatkan yang kurang untuk kelangsungan hidupnya dan majikan akan selalu berlimpah, sedangkan pihak buruh akan bersusah payah untuk menghasilkan. Hal ini merupakan salah satu ciri khas dari kapitalisme. Teori hukum ini juga dipakai pada kaum ekonomi liberal dan dinamakan oleh Lassalle sebagai upah hukum besi atau upah yang sangat kejam karena majikan selalu mendapat lebih sedangkan buruh yang bersusah payah. Dia mendukung agar buruh berusaha mematahkan hukum upah besi itu dengan cara mendirikan koperasi produksi.

c. Teori Persediaan Upah

Teori ini berpendirian seolah dana upah sudah telah dipersiapkan sebagai suatu dana tetap yang sudah disediakan sebelum adanya pekerja. Upah berbentuk seperti ini hanya bisa naik bilah dana untuk upah tersebut ditambahkan atau bila jumlah pekerja semakin menurun, maka upah akan bertambah, tetapi kecil kemungkinan dalam teori ini, dengan melalui jalan organisasi dalam serikat buruh, pekerja dapat menuntut kenaikan upah secara umum. Stuart Mill Senior mengatakan bahwa dalam suatu masyarakat ,pembayaran upah telah ditetapkan, dan sudah tersedia dalam jumlah tertentu. Dana upah ini ialah berupa sebagian dari biaya produksi yang diperlukan dari masyarakat itu, yang dimaksudkan untuk pembayaran gaji / upah.

d. Teori Upah Etika

Teori ini dicetuskan oleh kaum agamawis yang memperhatikan nasib pekerja / buruh dimana mereka jumlah upah yang dibayarkan ditinjau juga dari sudut etika. Mereka mengutarakan bahwa upah itu harus menjamin kelangsungan hidup yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah juga hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari pekerja / buruh. Pengusaha juga diharapkan untuk membayarkan tunjangan anak dari pekerja / buruh.

e. Teori upah social

Upah yang didasari oleh kebutuhan buruh. Semua buruh harus menghasilkan sesuai dengan kemampuannya atau keahlian masing-masing maka ia akan menerima upah yang selayaknya dibutuhkan. Tidak didasarkan pada produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan pada kebutuhan buruh.

Faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya nilai upah bagi pekerja / buruh adalah :

- Biaya hidup minimum yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya.
- Perundang-undangan terkait dengan pengupahan.
- Kemampuan dan kapasitas perusahaan.
- Kemampuan, pendidikan, masa kerja, dan jabatan dari pekerja.
- Perbedaan bidang pekerjaan.

## Konsepsi

a. Perlindungan

Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlakuan dan kesusilaan dan moral yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama<sup>4</sup>

b. Buruh

Buruh menurut KBBI adalah orang yang bekerja kepada orang lain dengan untuk mendapatkan upah.<sup>5</sup> Buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima suatu upah atau imbalan. Istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut saling berselisih untuk dapat diterima oleh masyarakat.<sup>6</sup>

c. Upah

Upah adalah hak yang diterima pekerja atau karyawan dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk suatu tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> UU no 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1

<sup>5</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Fustaka, 1995), Cet-7, h. 158

<sup>6</sup> Abdul Rahmad Budiono, Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT.Indeks, 2009), Cet-1, h.5

<sup>7</sup> Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006),h.1