

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam usaha mewujudkan tujuan pembangunan masyarakat yang adil dan makmur serta merata dalam segala aspek kehidupan masyarakat dan menyeluruh dalam seluruh wilayah Indonesia, maka sangat diharapkan partisipasi aktif semua pihak, baik Pemerintah maupun pihak Swasta dan masyarakat itu sendiri. Usaha mencapai pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia merupakan perwujudan batang tubuh UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang menetapkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang termuat dalam pasal 5 yang berbunyi "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" sementara pasal 6 menetapkan bahwa "Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Selanjutnya peraturan pemerintah No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menetapkan saat-saat apa buruh berhak atas upah walaupun tidak bekerja misalnya cuti, sakit, dan lain-lain. Sedangkan dalam peraturan Menteri tentang Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP/226/MEN/2000 Tentang upah minimum yaitu dalam pasal 1 ayat (1) memberikan pengertian upah minimum yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Mengenai upah, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yaitu pasal 12 ayat (1) dan (2) menetapkan bahwa:

- (1) Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang.
- (2) Yang sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan dengan ketentuan

nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum yaitu pasal 7 ayat (1) yang mengatakan bahwa Upah Minimum wajib dibayar dengan upah bulanan kepada pekerja. Dan juga pada pasal 17 yang menyatakan bahwa : "Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, pengusaha di larang mengurangi atau menurunkan upah. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian UMK, undang-undang No.13 Tahun 2003 ketenagakerjaan pasal 178 ayat (1) menyatakan bahwa: Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota". Di mana Pengawas ketenagakerjaan merupakan suatu lembaga atau badan yang sangat penting dalam penyelenggaraan undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan, maksudnya pengawasan tidak hanya untuk mengawasi undang-undang dan peraturan-peraturan tetapi lebih dari itu agar memberikan penjelasan kepada para tenaga kerja serta pengusaha sehingga dapat memahami berbagai undang-undang maupun peraturan yang berlaku dan melindungi mereka.

Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 176, menentukan bahwa: "Pengawas ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independent guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan".

Pelaksanaan pengawasan yang baik terhadap ketenagakerjaan merupakan suatu tindakan tepat yang sangat menentukan tercapainya keserasian hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, dimana pengusaha atau majikan yang memberikan upah dibawah standar UMK yang ditetapkan dalam SK GUB NTT No.404/KEP/HK/2021 masih banyak yang tidak sesuai dengan standar yang ada. Berdasarkan hasil Penelitian, pekerja atau karyawan masih menerima upah terendah dibawah upah minimum yang ditetapkan. Sebagaimana dikatakan Ketua Konfederasi

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Wilayah Nusa Tenggara Timur (NTT) dalam harian kompas 1 November 2021, 70 persen perusahaan di Kota Kupang masih membayar upah karyawan di bawah nilai minimum. Mayoritas karyawan diupah Rp 500.000-Rp 1 juta perbulan. Masih banyak tenaga kerja atau buruh di NTT yang takut mengadu soal upah. Ketakutan itu karena jika mengadu ke Pemerintah, maka tenaga kerja itu bisa dipecat atau dikeluarkan dari tempat kerja.¹ Padahal pelaksanaan pemberian upah terhadap para pekerja harus sesuai dengan SK.GUB No.404/KEP/HK/2021 yang menetapkan sebagai berikut :

- (1) Upah minimum Kota Kupang Tahun 2022 ditetapkan sebesar RP.2.039.500,- (Dua Juta Tiga Puluh Sembilan Ribu Lima Ratus Rupiah)
- (2) Besarnya Upah Minimum Kota Kupang tahun 2022 sebagaimana dimaksud pada Diktum pertama keputusan ini berlaku bagi perusahaan dan usaha-usaha sosial yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain yang beroperasi di wilayah Kota Kupang baik milik swasta maupun pemerintah.
- (3) Bagi perusahaan-perusahaan dan usaha-usaha sosial yang telah memberikan upah lebih tinggi dari Upah Minimum Kota Kupang(UMK) sebagaimana dimaksud pada Diktum kedua dilarang mengurangi atau menurunkan upah tersebut.

Adanya kasus yang melibatkan pengusaha (perusahaan) dengan karyawan di mana perusahaan memberikan upah kepada tenaga kerja di bawah standar upah yang telah di tentukan, salah satu faktornya dipengaruhi oleh belum optimalnya pengawasan dari dinas terkait yakni Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang. Sebab, tugas dari pengawas ketenagakerjaan adalah mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang salah satu bagiannya ialah mengawasi pemberian upah. Berdasarkan hal di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian

¹ <https://kupang.tribunnews.com/2022/05/14/banyak-tenaga-kerja-di-ntt-takut-mengadu-soal-upah> diakses pada 12 Juni 2022 pukul 19:23.

dengan judul **“Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Pemberian Upah Minimum Kota oleh Perusahaan Swasta di Kota Kupang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah adalah Bagaimana pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dalam pemberian Upah Minimum Kota oleh Perusahaan Swasta di Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dalam pemberian Upah Minimum Kota oleh Perusahaan Swasta di Kota Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai Pelaksanaan Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemberian Upah Minimum Kota Oleh Perusahaan Swasta di Kota Kupang dan sebagai sumber referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan dan berkaitan mengambil topik penelitian yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Bagi peneliti, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan calon peneliti dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan dan fungsi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dalam mengawasi pemberian Upah Minimum Kota oleh Perusahaan Swasta khususnya di Kota Kupang.

1.4.2.2 Bagi Fakultas Hukum

Tulisan ini kiranya dapat memperluas pengetahuan para mahasiswa Fakultas Hukum dalam memahami penerapan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dan juga memperoleh informasi tentang pemberian Upah Minimum Kota oleh Perusahaan Swasta di Kota Kupang, apakah sudah sesuai dengan hukum atau undang-undang yang telah ditetapkan atau sebaliknya.

1.4.2.2 Bagi Masyarakat Luas

Tulisan ini di buat untuk memberikan sumbangan pengetahuan bagi masyarakat luar terutama mereka yang termasuk dalam angkatan kerja agar mengetahui pemberian upah kepada mereka, apakah sesuai dengan standar Upah Minimum Kota yang ditetapkan dalam Undang-Undang ataukah malah sebaliknya yakni di bawah standar yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.