

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi ialah usaha untuk menghasilkan suatu kemakmuran dan kesejahteraan bagi rakyat. Oleh karena itu, hasil dari suatu pembangunan harus dapat dinikmati bagi semua rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin yang dengan adil dan menyeluruh. Juga sebaliknya, dapat dilihat dari hasil pembangunan tergantung pada partisipasinya seluruh rakyat, yang haruslah pembangunannya itu wajib dilaksanakan secara merata bagi seluruh tingkatan masyarakat. Bekerja ialah suatu yang dilakukan sebagai upaya seorang untuk menerima pemasukan dan duit gaji guna diperlukan suatu kepentingan sehari-harinya juga pemenuhan kehidupannya. Agar menghasilkan suatu pendapatan atau pemasukan adapun seorang pekerja harus membutuhkan pertolongan dari pertolongan orang-orang di sekitaran lingkungan penghubungan gotong royong dalam memberikan kepemilikan dan penerimaan atas segala sesuatu semua yang dibutuhkan orang lain juga. Dan mereka yang tidak memiliki modal ini membutuhkan pekerjaan orang lain. Dan orang lain yang mempunyai modal pun tentu memerlukan jasa dari orang lain untuk memperlancarkan suatu kegiatan usahanya dengan sesuai batas dan kemampuannya. Banyak orang kehilangan pekerjaan, tetapi sedikit yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kondisi ekonomi. Seorang ada juga yang pengusaha harus mau tak mau memutuskan pekerjaannya pekerja karena tidak sanggup memberikan

gaji. Hal ini terjadi karena kurangnya orang yang memahami tentang suatu regulasi aturan hukum dan tingkat kualitas antara pemberi dan penerima kerja. (Chythia Dewi Kartika, 2019)

Pada umumnya bagian hak-hak itu ialah yang menyatu dengan seorang pekerja dan wajib didapatkan dalam bentuk yaitu perlindungan hukum itu sendiri. Hal lain termuat pada aturan atau ketentuan hukum sebagaimana tertuang dalam Undang – undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perlindungan hukum dijadikan sebagai tujuan memberi suatu perlindungan guna melindungi kesejahteraan bagi para buruh atau pekerja atau karyawan beserta keluarganya agar tetap tercapai dan memperhatikan suatu kepentingan pemberi kerja. Adapun suatu bentuk untuk melindungi yang diberikan seperti kesamaan perlakuan oleh pemberi kerja dan pemenuhan dari hak hak dasar seperti dengan hak untuk cuti dan hak untuk beristirahat. Dalam pemenuhan hak yang dasar ini bertujuan agar para karyawan terlindungi dari perbuatan sesuka hati atau semena mena dari pemberi kerja. Perlindungan hak dasar sudah diatur oleh undang-undang juga pada pasal 67 sampai dengan pasal 101 pada undang-undang ketenagakerjaan, salah satunya mengatur pada hak cuti dan upah. Pemberian upah dapat dilakukan untuk memberikan penghidupan sebagai jasa tenaga untuk kesejahteraan yang layak bagi pekerja, hal ini juga diatur dalam Undang Undang Dasar 1945 pada pasal 28 D di ayat ke 2 itu menyebutkan:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Upah minimum selanjutnya di tetapkan oleh setiap provinsinya dengan menerbitkan peraturan sendiri di setiap daerah. Penetapan upah di Indonesia dilakukan dengan skema pengupahan yaitu UMP dan UMK sebagaimana yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum. Indonesia merupakan sebagai negara dengan aturan hukum, maka secara teori dan tujuan hukumnya ialah untuk menjunjung tinggi dari adanya sistem hukum yang menjamin Kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dan hak-hak rakyat adalah penting untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Teori ini menyimpulkan bahwa hukum harus menjadi otoritas tertinggi dan negara memiliki kewajiban untuk tunduk pada hukum. Oleh karena itu, kualitas hidup dan peluang kerja saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Jika seseorang memiliki jaminan hidup melalui pekerjaan, maka dapat dimulai proses meningkatkan kualitas manusia. Oleh karena itu, masalah ketenagakerjaan harus diselesaikan dengan serius. (Thamrin S, 2017)

Jaminan perlindungan hukum bagi para pekerja sudah diatur dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang pada intinya untuk tiap tiap warga negara mendapatkan hak nya sebagai pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, selain dari undang-undang dasar yang sudah memuatkannya namun dipertegas kembali Dalam Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, disebutkan bahwa setiap individu, baik pria maupun wanita, yang melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kehidupan keluarganya.

Sementara itu, dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan utama mengenai Ketenagakerjaan, didefinisikan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik dalam atau luar hubungan kerja, dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mengenai dalam ketentuan banyak perubahan dan penambahan, sudah dirubah menjadi sebuah Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini ialah sebagaimana kaitan dengan pengaturan hukum dengan pengusaha dengan para pekerjanya, dengan ketentuan pada kontrak kerja, baik itu mempunyai unsur perkerjaan, pengupahan dan juga pelaksanaan cara kerja.(Suryani, 2018)

Demikian begitu juga dari suatu kaitan dengan perkerjaan ialah kotrak kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hal yang abstrak dan suatu perikatan kerja yaitu ialah suatu perjanjian yang konkret. Dari adanya suatu kontrak kerja dengan itu akan terciptanya suatu pengikatan antra kedua belah pihak saling sepakat. Menurut Wirjono Prodjodikoro dalam tulisan Rizki Tri Anugrah Bhakti dan Padrisan Jamba menjelaskan bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum persoalan pada harta benda kekayaan antara kedua belah pihak. Pada satu sisi, pihak pertama berjanji atau dianggap tidak berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan pada pihak kedua memiliki hak untuk menuntut pelaksanaan dari perjanjian yang telah dilakukan. Menurut pandangan Subekti, perjanjian adalah suatu kejadian atau peristiwa di mana seseorang melakukan perjanjian dengan orang lain, atau di mana dua orang atau lebih saling membuat perjanjian untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dan hal

ini dapat dikatakan bahwa pengikatan yang lahir karena adanya dari suatu kontrak kerja akan menghasilkan suatu hubungan kerja. (Padrisan Jamba &, 2022)

Kembali sejarah dapat dilihat terbentuknya antara kaitannya dengan ketenagakerjaan di negara Indonesia dimulai dengan pada masa yang kelam dengan terdapatnya pekerja rodi dan sistem kerja paksa atau kerja rodi yang mengakibatkan keperihatinan dalam kala lalu. Suatu hubungan antara pekerja yang mengerjakan sesuatu pekerjaan dimana akan seseorang itu di sebut dengan budak akan melaksanakan suatu pekerjaan yang di bawah aturan atau perintah yang dari orang lain dan tidak mempunyai hak atas hidup perkerjanya. Dalam undang-Undang inilah yang lahir sebagai bukti untuk mengadilkan dan ada semua hal yang diatur dengan kaitannya pada suatu konflik yang akan muncul diataranya pada pengusaha dengan perkerjaa yang menjadi dasar suatu hukum yang kebal dan kuat yang bisa melindungi pada pihak yaang dari kerugian yang muncul dari akibat adanya hubungan antar pekerja dan pengusaha. Dengan itu undang ketenagakerjaan ini wajib melaksanakan apapun yang akan terjadi sebagai acuan ataupun petunjuk bagi pemberi kerja ataupun pekerja.(Danan Tricahyono, 2020)

Di negara Indonesia memang tak lepas dari masalah dan sejarah dari perbudakan itu sendiri. Pada tahun 1880 dikeluarkannya sebuah produk hukum peraturan mengenai dengan perkeja. Orang orang yang bekerja itu disebut dengan koeli atau kuli. Pada masa masa yang akan datang aturan mengenai kuli mulai menjadi sorotan seiring dengan penggunaan istilah bagi pekerja yang mulai bergeser dari koeli menjadi ke buruh. Menjelang kalahnya pemerintahan Belanda maka pada saat itu juga perbudakan

kuli dihapuskan, sejarah dari undang-undang ketenagakerjaan mencapai pada puncaknya ketika negara ini sudah merdeka dan pembentukan hukum yang diterapkan terkait dengan ketenagakerjaan saat itu hingga kini dan yang akan datang maka selalu bersumberkan pada Undang Undang Dasar 1945 dan Pancasila. (Daud Silalahi & Lawencon Associates, 2022)

Tenaga kerja ialah elemen penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja maka dalam suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Bagi tenaga kerja berkerja sangatlah penting untuk memenuhi kebutuhan dalam sehari hari, karena bekerja merupakan penentu dari status manusia saat ini. Dengan bekerja dapat pula menentukan bahwa seseorang tersebut berguna dan dianggap bernilai. Menurut kamus besar dalam bahasa Indonesia mengenai tenaga kerja ialah orang yang berkerja atau orang yang dapat memperkerjakan suatu sistem atau mesin operasi atau dapat mengerjakan sesuatu. Defenisi ini menjelaskan bahwa pekerja melakukan sesuatu dalam bidang yang dikuasai untuk menghasilkan barang atau jasa untuk meningkatkan produktifitas baik dalam jangka panjang guna meningkatkan tingkat output pada periode tertentu. Perkerja yang melakukan pekerjaannya ditentukan oleh beberapa lamanya jam kerja, sehingga dapat diketahui seberapa banyak barang dan jasa yang dapat dihasilkan. Akan tetepi pada nyatanya, dari hasil produksi yang dapat diciptakan para pekerja tidak sesuai dengan yang di capaikan, karena kualitas pekerja tidak sesuia dengan bakat dan minat. Namun pengusaha tidak boleh dan tidak bisa semena mena pada pekerja yang sudah berusaha bekerja untuk perusahaan. Maka apabila sudah terikat dalam perjanjian, sudah

mengikat dirinya dibawah perintah perusahaan untuk waktu tertentu dalam pasal 1601

(a) KUHPerdara, tentang “Perjanjian Kerja” (Djumadi, 2006)

Dari perkerjaan dan haruslah mendapatkan imbalan upah bagi para pekerja, upah itu merupakan peranan yang penting dan merupakan ciri dari suatu hubungan kerja. Upah juga merupakan suatu alasan utama dari seseorang dalam berkerja untuk melaksanakan kerjaan bagi pengusaha dan atau dari perusahaan yang berbadan hukum lainnya. Defenisi pengupahan Pasal 1 Angka 30 Dalam Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Hak pekerja merupakan imbalan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh sesuai dengan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan. Hak tersebut mencakup tunjangan yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.(Megawati Soekarnoputri, 2003)

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, bisa digapai dengan itu perusahaan wajib perkerjanya dipenuhi haknya mulai dari peningkatan kesejahteraan perkerja dan rumah tangganya apapun dengan caranya memberikan apa yang sudah ditetapkan oleh undang-undang haruslah sesuai yang sudah ditetapkan dan atas apa yang sudah dikerjakan oleh perkerja perkerja atau para pekerja atua buruh dapat diberikan penghidupan yang pantas kepada pekerjan pada pola hidup nya dan kesehatan yang dijamin dan kecelakaan kerja, moral yang dilindungi dan kesusilaaan pada khususnya bagi tenaga kerja perempuan dan bagi anak-anak serta

perlakukan dengan tepat bagi nilai-nilai agama serta harkat martabatnya. Dengan tercukupkannya perkerja haknya yaitu dalam undang-undang ini dengan itu maka hubungan hukum antara perkerja dan pengusaha bisa dikatakan dengan tepat dan sesuai dengan aturan hukum dan kesejahteraanya.(Wijayanti, 2009)

Ada dua hal yang mencerminkan dari jumlah penduduk di Indonesia yang besar ini, hal yang pertama dapat menggambarkan dari kebutuhan masyarakat yang besar, seperti kebutuhan sandang, pangan, perumahan, energi dan kesempatan kerja. Yang kedua mencerminkan bahwa potensi yang dimiliki dapat dikerahkan untuk mengatur dan mengelolah sumber daya alam yang sudah ada untuk menghasilkan sesuatu atau dapat memberikan jasa untuk meningkatkan dari kesejahteraan masyarakat. Dalam hal ini seharusnya bisa berjalan dengan beriringan guna dapat menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Namun pada nyatanya dari tingginya suatu pertumbuhan populasi manusia di Indonesia menjadi salah satu timbulnya masalah baru dalam dunia pekerjaan. Dalam perbandingan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan penduduk dengan kebutuhan kerja maka tantangan dan peluang dalam mencari kesempatan kerja semakin besar, karena kesempatan kerja yang terbatas tak sebanding dengan tenaga kerja yang ada. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada pada tingkatan dalam usia siap kerja.(Gatiningsih & Eko Sutrisno, 2017)

Sektor yang dapat menunjang salah satunya yaitu tingkat kesuksesan dalam pembangunan daerahnya ialah dengan ketenagakerjaannya itu sendiri. Dan lain hanya dengan makna sebuah dari tenaga kerja ialah bagi orang- orang yang mampu melaksanakan kegiatan suatu perkerjaan agar mendapatkan jasa atau barang yang

dapat dipergunakan untuk kepentingan diri sendiri ataupun dengan keperluan lainnya. Dari judul diatas, dari suatu negara berpenduduk dapat dibedakan atas dua bagian komponennya dengan tenaga kerja dan juga bukan tenaga kerja. Jika penduduk yang masyarakat telah memasuki usia kerja maka akan disebut dengan penduduk tenaga kerja. Pada usia mulai dari usia lima belas (15) sampai dengan enam puluh empat (64) tahun maka sudah ditetapkan dalam kategorinya untuk takaran usia kerja yang berlaku di Indonesia. Dari penjelasan ini bahwa termasuk ke dalam komponen yang penduduk dengan kategori dalam tenaga kerja. Terdapat banyak persepsi mengenai batasan usia bagi seorang yang tenaga kerja, ada yang menjelaskan mulai dari diatas 17 tahun dan ada juga yang menjelaskan diatas usia 20 tahun dan ada juga yang mengatakan bahwa pada saat usia seorang telah 13 tahun, dikarekan bahwa terdapatnya pada anak-anak jalanan yang sudah mencari penghasilan di jalanan termasuk kedalam golongan yang masih tenaga kerja. Yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah pekerjaannya yaitu mereka akan sebagai aset bagi perusahaan, hal ini untuk mencapai suatu kesuksesannya dari sebuah perusahaan merupakan suatu keberhasilan yang diciptakan oleh tenaga kerja, maka dari itu keberhasilan bergantung pada pekerjaannya. Hubungan antara pemberi kerja dan perkerja dengan berkerja saling membutuhkan berlangsungnya. Sebabnya dalam bagi perkerja akan diinginkan tempat mereka untuk bekerja dan berkarya untuk tempat mencari nafkah berlangsungnya kesejahteraan dirinya, dan untuk menghasilkan sumber daya manusianya dari sisi perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang menghasilkan income bagi perusahaan atau kesuksesan perusahaan dan Perkerja terus berusaha untuk berkerja yang tercapai,

motivasi yang tinggi, penuh dedikasi dan apabila pekerjaannya tersebut akan mendapatkan penghidupan yang layak serta jaminan atas perlindungan hukumnya. Dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan tersebut terjadi perikatan kerja yang membentuk hubungan hukum. Dari kedua belah pihak untuk saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut antara lain diaturnya tentang hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. (Marwiyatun, 2018)

Secara umum, upah dapat dijelaskan sebagai pendapatan yang diterima oleh penerima kerja sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam teori, upah dianggap sebagai hak yang wajib diterima oleh pekerja, yang dinyatakan dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan yang berlaku. Umumnya, upah diberikan dalam bentuk uang kepada pekerja sebagai hak mereka. Masalah upah merupakan hal yang penting untuk dikaji karena dampaknya yang sangat luas. Jika pekerja atau buruh tidak menerima upah yang adil dan layak, hal itu tidak hanya berdampak pada daya beli mereka, tetapi juga berpengaruh pada standar kehidupan mereka dan keluarga mereka. Pada awalnya, hukum perburuhan bersifat sebagai hubungan perdata antara pengusaha dan pekerja, namun tidak terdapat kesetaraan dalam hubungan tersebut. Secara alamiah, kedudukan pengusaha memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan para pekerja yang bergantung pada pengusaha untuk kesejahteraan mereka dan keluarga mereka. (Fahrojih, 2016)

Pada Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian pekerja atau buruh digabungkan dengan istilah dengan buruh sehingga menjadi pekerja/buruh. (Asyhadie, 2015) Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kelangsungan hidup, salah satu cara yang umum dilakukan adalah melalui kegiatan ekonomi. Dalam kegiatan ekonomi, terdapat berbagai motif yang mendasari, termasuk motif pemenuhan kebutuhan, motif memperoleh laba, motif memperoleh kekuasaan ekonomi, motif penghargaan, dan motif sosial. Namun, untuk menjaga keteraturan dalam pelaksanaan kegiatan ekonomi, terutama dalam konteks bisnis, hukum dan etika menjadi penting. Melalui norma, aturan, dan kebiasaan yang mengatur kegiatan ekonomi, pelanggaran yang dapat merugikan salah satu pihak dapat dihindari. Undang-undang ketenagakerjaan telah memperhatikan kepentingan pekerja dan pengusaha, dengan tujuan agar tidak ada pihak yang dirugikan. Salah satu aspek yang menarik dan sensitif dalam hubungan industrial adalah pemberian upah. Perusahaan memiliki kewajiban untuk membayarkan upah kepada buruh mereka berdasarkan upah minimum regional yang telah ditetapkan oleh provinsi, kota, atau kabupaten yang berlaku. (Trimaya, 2014)

Dalam produksi, perusahaan melibatkan beberapa pihak secara langsung, yaitu pekerja, buruh, dan pengusaha. Pemerintah juga merupakan salah satu pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, karena memiliki kepentingan dalam menciptakan hubungan industrial dan hubungan kerja yang harmonis antara kedua belah pihak. Setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, terjadi beberapa perubahan dalam prosedur penetapan upah

minimum, termasuk dalam peninjauan kebutuhan hidup layak (KHL) yang sebelumnya dilakukan setiap tahun, menjadi dilakukan setiap 5 tahun sekali. Perubahan tersebut dalam peninjauan KHL masih menjadi keluhan bagi para pekerja/buruh.(Aloysius Uwiyono Dkk, 2014)

Bentuk bentuk dari pengupahan itu berupa uang, yang termasuk dalam komponen tunjangan, dan jaminan lainnya. Upah berbentuk uang terdiri dari upah pokok, upah tunjangan keluarga, dan tunjangan jabatan, serta jaminan jaminan lainnya. Besar dan kecilnya upah itu tetaplah harus diuangkan yang diterima juga seharusnya memerhatikan jumlah anggota keluarga tanggungan buruh yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan lainnya, mulai dari pendidikan formal dan no formal termasuk juga dalam keterampilan yang dapat mempertinggi kualitas pekerja, jenis perusahaan, lokasi domisili perusahaan dan senioritas atau lamanya masa kerja. Upah minimum merupakan kebijakan publik yang bersifat mengikat dan wajib tanpa kecuali yang dijaminakan oleh undang undang.(Trimaya, 2014)

Adanya aturan mengenai upah minimum bertujuan untuk mencegah pekerja diberikan upah yang rendah dan untuk mencegah pekerja dijadikan sebagai komoditas di pasar tenaga kerja yang memiliki ketersediaan jumlah yang berlebih. Dalam kondisi di mana jumlah pasar tenaga kerja meningkat dan terdapat gejolak ekonomi global serta persaingan bisnis yang semakin intens, pengusaha cenderung mencari pekerja dengan upah yang rendah. Penting untuk dicatat bahwa perusahaan tidak diizinkan untuk menunda atau menangguhkan pembayaran upah minimum kepada gubernur setempat. Menunda pembayaran upah minimum akan berarti menunda nilai atau jumlah upah

yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.(Sudawan, 2016)

Upah minimum yang sudah diatur oleh pemerintah yang merupakan gagasan dari awalnya untuk menjaring pengamanan agar pekerja terhadap pengusaha dengan minimal membayarkan upah dasar, dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekat kata terjangkau. Namun pada kenyataannya upah menjadi jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial yang harmonis yang seperti diharapkan. (Wijayanti, 2009) Untuk mampu bersaing didunia usaha ataupun berbisnis, Setiap organisasi perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi hal ini adalah produktivitas kerja karyawan, termasuk dalam hal upah atau imbalan yang mereka terima sebagai kompensasi atas usaha dan kontribusi yang mereka berikan untuk kemajuan perusahaan. Jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan ketentuan atau tidak mencukupi kebutuhan karyawan, mereka mungkin akan mencari pekerjaan tambahan agar dapat memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya fokus dan konsentrasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Klasifikasi hukum ketenagakerjaan tidak mudah mengikuti pembagian tradisional cabang-cabang sistem hukum. Banyak masyarakat yang masih memandang bahwa hukum ketenagakerjaan hanya terbatas pada hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, sebatas masalah hukum perdata. Namun, jika melihat parameter yang dijelaskan oleh Imam Soepomo dan ciri khusus yang ada dalam hukum

ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum publik, yang mencakup hukum administrasi dan hukum pidana. Dalam hal ini, pemerintah dapat terlibat dan ikut campur dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, berdasarkan sifatnya, hukum ketenagakerjaan memiliki posisi dalam tata hukum nasional Indonesia dalam bidang hukum administrasi, hukum perdata, dan hukum pidana. (Asyhadie, 2015) Namun, selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan penyelesaian hubungan ketenagakerjaan yang diawasi oleh pemerintah dalam rangka menjalankan fungsinya, jika terjadi pelanggaran atau ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sanksi pidana dapat diterapkan.

Dalam hal kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum pidana, diperlukan penerapan kebijakan hukum pidana agar masalah pidana yang terkait dengan ketenagakerjaan dapat ditegakkan dalam masyarakat yang beradab dan tertib. Berdasarkan Pasal 176 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi guna memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, jika terjadi tindak pidana ketenagakerjaan, langkah yang harus diambil adalah melaporkannya kepada pengawas ketenagakerjaan di instansi yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, baik itu di pemerintah pusat, pemerintah provinsi, maupun pemerintah kota atau kabupaten. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur tentang tindak pidana ketenagakerjaan dalam pasal-pasalannya, namun baik pekerja maupun pihak lain yang terkait dengan hubungan kerja sering kali kurang memahami arti dari tindak pidana

ketenagakerjaan tersebut. Adapun Permasalahan hukum yang pernah terjadi di Provinsi Jawa Timur tepatnya di kota Surabaya pada putusan pengadilan Nomor 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. Dalam kasus ini sebagai terdakwa Wibowo Pratikno Prawita Bin Soesanto Prawito alias selaku direktur PT Rakuda Furniture yang telah melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum. Terdakwa mempunyai tugas sebagai selaku penanggungjawab atas operasional perusahaan dalam penentuan upah karyawan yang dipekerjakannya, namun dalam fakta yang ada dilapangan tidaklah sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan oleh sektoral Provinsi Jawa Timur.

Jadi berdasarkan dari permasalahan di uraian diatas tersebut, maka penulis menarik judul dengan kesimpulan **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Pemberian Upah Kerja Dibawah Upah Minimum Menurut Perspektif Di Indonesia”**

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan yang penulis kemukakan dalam penelitian ini ialah:

1. Bentuk pertanggungjawaban pidana atas Perusahaan yang memberikan upah pekerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum.
2. Batasan toleransi dalam pemberian hak upah pekerja, sehingga tidak teridentifikasi dalam pelanggaran pidana.
3. Upaya hukum untuk mengoptimalkan tanggungjawab perusahaan dalam memenuhi hak upah pekerja, sehingga tidak lagi melanggar Peraturan Pemerintah dan Undang-undang yang berlaku.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari topik yang akan dibahas maka penulis membatasi penulisan ini pada pengaturan terkait pemberian upah hak pekerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dari banyaknya permasalahan, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum?
2. Apakah perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum.
2. Untuk mengetahui perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-UndangNo.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dilihat dari sisi teoritis dan praktis yaitu :

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti, manfaat dari penelitian ini memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dan mendapatkan ilmu pengetahuan yang baru dan lebih mendalam mengenai upah minimum.
2. Bagi akademisi, diharapkan agar bermanfaat sebagai sumbang pemikiran, dalam memperkaya pengetahuan dan wawasan pada konsep dari pendapat - pendapat hukum dan penyelesaian dari hukum itu sendiri dan juga akan menambahkan sebagai bahan refrensi kedepannya yang bermafaat atas pembaharuan hukum.
3. Bagi masyarakat dan bagi karyawan, diharapkan dengan adanya penelitian ini agar menjadi berguna untuk memberikan pengetahuan dan informasi.
4. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman perusahaan sebagai dijadikan petunjuk.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini bermanfaat sebagai pedoman penelilti dalam mencari kerja melakukan dan memilih perusahaan mana yang akan kedepannya.
2. Bagi akademisi, hasil dari penelitian ini bermanfaat sebagai bahan refrensi terbaru yang merubah sudut pandang dan dapat melakukan penyelesaian hukum dan solusi hukum atau menjawab permasalahan dicari.

3. Bagi masyarakat dan karyawan, hasil dari penelitian ini berguna memberikan masukan dan terobosan baru untuk masyarakat atau karyawan yang merasa hak-haknya belum sesuai dengan komitmen perusahaan.
4. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini berguna untuk mengetahui dan dapat dijadikan pedoman dan komitmen organisasi perusahaan.