

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual. Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Ini berarti negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia, bukan hanya bagi sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan (*welfare state*).¹

Indonesia sebagai negara penganut tipe kesejahteraan dapat kita lihat dari beberapa hal. *Pertama*, dalam Pembukaan UUD 1945 (alinea IV) dikatakan bahwa tujuan pembentukan negara Indonesia adalah "...*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial*". *Kedua*, sila V dari Pancasila sebagai dasar falsafah negara adalah "*Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*".

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm 14.

Salah satu tujuan negara adalah mewujudkan kesejahteraan yang merata bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Ketiga, Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya” dan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya yang keempat, di dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha”. Perlakuan yang layak dimaksud bahwa pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan yang sama dalam pekerjaannya, seperti jaminan kesehatan yaitu pengobatan dan jaminan hari tua sehingga setiap pekerja/buruh merasa tenang atas jaminan kerja yang diberikan oleh pemberi kerja dan berhak mendapatkan upah yang layak bagi penghidupan yang baik.

Di Indonesia dikenal berbagai macam istilah yang digunakan dalam menyebutkan istilah orang bekerja pada orang lain seperti buruh, pekerja, pegawai dan karyawan. Istilah tersebut sering digunakan berdasarkan jenis pekerjaan, instansi dan tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah nasional yang sangat kompleks. Namun masalah pengupahan menjadi masalah utama dalam ketenagakerjaan. Selama ini pemerintah memandang masalah ketenagakerjaan hanya pada bagaimana menangani masalah angkatan kerja yang semakin membludak, namun kesempatan kerja yang tersedia tetap saja masih sangat terbatas, dan hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan, serta kesejahteraan buruh menjadi diabaikan. Termasuk masalah pengupahan yang dirasa belum mampu menampung dan menyelesaikan yang dihadapi oleh para buruh.²

Berbicara mengenai buruh berarti tidak terlepas dari adanya pengupahan, karena buruh dan upah adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu hubungan ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa :

“Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan melakukan”.

² Muarifah, “Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pada Industri Tahu di Desa Galih, Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal”, S1 Kearsipan Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015, hlm 1

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam melaksanakan kebijakan pengupahan. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukan bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu.³ Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Maka dalam hal ini pemerintah sudah mengambil kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya,⁴ seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) beserta peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya di singkat PP Pengupahan).

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan ini adalah untuk mewujudkan ketenagakerjaan yang adil, karena peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya.⁵ Pekerja menerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan

³ *Ibid.*, hlm.1

⁴ Adrian Sutedi, *Op.cit.*, hlm. 16.

⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008, hlm 11-12.

yang melindungi pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

Sebuah perusahaan baik yang berskala besar maupun kecil, pasti membutuhkan karyawan. Posisi karyawan ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya.⁶ Didalam sebuah perusahaan sering sekali terjadi yang namanya *corporate action* berupa perubahan status (*change in the status of the enterprise*) baik berupa penggabungan (*merger*), peleburan (*fusi, konsolidasi*), perubahan kepemilikan (*take over, akuisisi*), atau pemisahan (*spin-off*) yang dapat mengakibatkan terjadinya dinamika atau mengandung arti tenaga kekuatan, selalu bergerak, berkembang dan dapat menyesuaikan diri secara memadai terhadap keadaan pada sebuah perusahaan.

Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas merumuskan “Pemisahan (*spin-off*) adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh Perseroan untuk memisahkan usaha yang mengakibatkan seluruh *aktiva* dan *pasiva* Perseroan beralih karena hukum kepada dua Perseroan atau lebih atau sebagian *aktiva* dan *pasiva* Perseroan beralih karena hukum kepada satu Perseroan atau lebih”. Maka dalam kondisi pemisahan (*spin-off*) dimaksud *corporate action* dapat menyebabkan terjadinya perubahan status.

⁶Muarifah, *Op.cit.*, hlm.2

Rumah Sakit Sri Pamela adalah salah satu layanan kesehatan yang merupakan bagian dari Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara III (Persero) selanjutnya disebut PTPN III dan karyawan yang bekerja di dalam rumah sakit tersebut juga berstatus karyawan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang secara umum terdiri dari karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana yang bekerja pada Perusahaan dalam lingkup PTPN III. Pada tahun 2013 Rumah Sakit Sri Pamela melakukan pemisahan (*spin-off*) dari PTPN III atau perubahan status perusahaan menjadi PT Sri Pamela Medika Nusantara yang merupakan anak perusahaan dari PTPN III. Sehingga saat ini Rumah Sakit Sri Pamela menjadi Rumah Sakit yang berbadan hukum dan berdiri sendiri dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT). Hal ini dilakukan untuk mematuhi Pasal 7 ayat (4) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit yang menyatakan “*bahwa rumah sakit yang didirikan oleh swasta, harus berbentuk badan hukum yang kegiatan usahanya hanya bergerak di bidang kerumah saktan*”. Tujuannya agar rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, teknologi, sosial dan ekonomi akan tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat sehingga derajat kesehatan terpenuhi.

Terkait dengan hal pemisahan (*spin-off*) tersebut maka karyawan yang berstatus sebagai karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana PTPN III yang berada di Rumah Sakit Sri Pamela tidak lagi bekerja di rumah sakit tersebut,

sehingga status mereka dipindahkan atau dialihkan ke PTPN III lainnya yang berada di bawah pertanggung jawaban Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Dalam hal pengalihan karyawan tersebut telah terjadi penyimpangan dalam pemenuhan atau pemberian upah. Dalam hal pemenuhan upah pokok yang seharusnya dibayarkan pada setiap satu bulan sekali, namun karena terjadinya pemisahan (*spin-off*) tersebut pemenuhan upah pokok terlambat dibayarkan kepada setiap karyawan PTPN III. Padahal didalam Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan *pengusaha wajib membayarkan upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh* dan Pasal 19 PP Pengupahan menyatakan bahwa “*Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu*”. Apabila pengusaha terlambat membayarkan upah pada waktu yang telah ditentukan maka pengusaha dikenakan denda yang diatur dalam Pasal 55 ayat (1) PP Pengupahan dan juga dikenakan sanksi administratif yang diatur dalam Pasal 53 ayat (2) PP Pengupahan.

Selain pemenuhan upah pokok, akibat dari pemisahan (*spin-off*) atau perubahan status maka karyawan PT Perkebunan Nusantara III berhak atas pemenuhan uang pindah/mutasi yang diatur dalam Pasal 16 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Serikat Pekerja Perkebunan (SPBUN) PT Perkebunan Nusantara III (Persero) seperti biaya sewa rumah apabila

karyawan tersebut belum mendapatkan rumah dinas. Karyawan tersebut juga diberikan tunjangan pisah keluarga sebesar $100\% \times \text{BPD}$ dalam wilayah dan juga apabila karyawan dimaksud tinggal di Mess Perusahaan, maka biaya makan, penginapan dan cucian menjadi tanggungan Perusahaan dan diberikan dalam bentuk uang saku sesuai dengan golongan kerja. Tapi pembayaran uang pindah yang seharusnya menjadi hak karyawan yang telah mengalami pengalihan, tidak diberikan pada saat karyawan tersebut dinyatakan pindah, tetapi uang diberikan pada saat karyawan tersebut sudah kembali bekerja di PTPN III lainnya. Berdasarkan persoalan yang telah diutarakan sebelumnya penulis tertarik meneliti persoalan ini dengan mengambil judul “PERLINDUNGAN UPAH TERHADAP KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA III YANG DITUGASKAN PADA RUMAH SAKIT SRI PAMELA KOTA TEBING TINGGI SUMATERA UTARA SEBELUM DAN SETELAH TERJADINYA PEMISAHAN (*SPIN-OFF*)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dirumuskan diatas, maka ada beberapa permasalahan yang ingin penulis ketahui jawabannya melalui penelitian, yaitu :

1. Bagaimanakah status karyawan PT Perkebunan Nusantara III yang ditugaskan pada Rumah Sakit Sri Pamela sebelum dan setelah terjadinya pemisahan (*spin-off*) ?

2. Bagaimana perlindungan upah terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara III yang ditugaskan pada Rumah Sakit Sri Pamela sebelum dan setelah terjadinya pemisahan (*spin-off*) ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui status karyawan PT Perkebunan Nusantara III yang ditugaskan pada Rumah Sakit Sri Pamela sebelum dan setelah terjadinya pemisahan (*spin-off*).
2. Untuk mengetahui perlindungan upah terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara III yang ditugaskan pada Rumah Sakit Sri Pamela sebelum dan setelah terjadinya pemisahan (*spin-off*).

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoretis
 - a. Untuk melatih kemampuan penulis melakukan penulisan secara ilmiah yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa proposal.
 - b. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama berkenaan dengan Hukum Administrasi Negara, khususnya pada Hukum

Perburuhan dan Ketenagakerjaan yaitu berkenaan dengan hak-hak pekerja/buruh.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat positif bagi pendukung kepentingan yaitu bagi mahasiswa, pemerintah dan masyarakat dalam mengoptimalisasikan/memformalisasikan suatu karya ilmiah atau penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai bahan masukan yang bersifat konstruktif akademis bagi pendukung kepentingan terkait dengan hak-hak pekerja/buruh.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah segala aktivitas seseorang untuk menjawab permasalahan hukum yang bersifat akademik dan praktisi, baik yang bersifat asas-asas hukum, norma-norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, maupun yang berkenaan dengan kenyataan hukum dalam masyarakat.⁷ Penelitian ini akan dilakukan di Kota Tebing Tinggi Sumatera Utara. Untuk memperoleh data yang maksimal dalam penelitian dan penulisan ini, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Sosiologis atau *socio legal approach* atau pendekatan empiris yaitu penelitian yang

⁷ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm 19.

dilakukan dengan mengkaji bagaimana suatu aturan diimplementasikan di lapangan.⁸

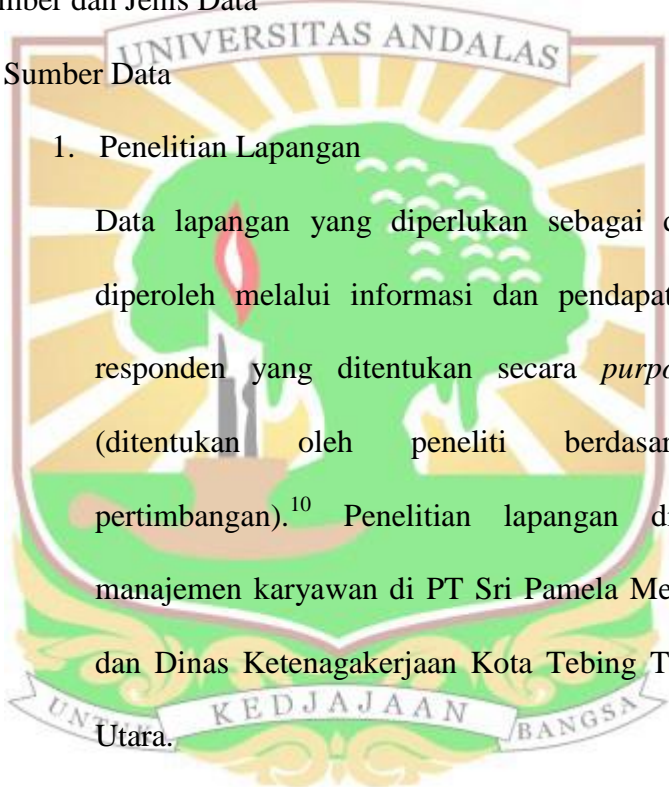
2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, dikatakan deskriptif karena hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran atau lukisan faktual mengenai keadaan objek yang diteliti.⁹

3. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

1. Penelitian Lapangan



Data lapangan yang diperlukan sebagai data penunjang diperoleh melalui informasi dan pendapat-pendapat dari responden yang ditentukan secara *purposive sampling* (ditentukan oleh peneliti berdasarkan dengan pertimbangan).¹⁰ Penelitian lapangan dilakukan pada manajemen karyawan di PT Sri Pamela Medika Nusantara dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Tebing Tinggi Sumatera Utara.

2. Penelitian Kepustakaan

Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil

⁸ Soemitro dalam Soejino, Abdurrahman, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hlm 56

⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta, 1986, hlm.10

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 107

penelitian.¹¹ Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat, yaitu Pustaka Pusat Universitas Andalas, Pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas. Maupun sumber dan bahan bacaan lainnya.

b. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan. Data itu diperoleh melalui observasi atau wawancara terhadap pihak-pihak yang terlibat langsung dalam persoalan penelitian.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian data yang digunakan adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain. Data sekunder digolongkan menjadi bahan hukum yang terdiri :

- a. Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang isinya bersifat mengikat, memiliki kekuatan hukum serta dikeluarkan atau dirumuskan oleh pemerintah dan pihak lainnya yang berwenang untuk itu. Secara sederhana, bahan hukum primer merupakan semua

¹¹ *Ibid.*, hlm. 107

ketentuan yang ada berkaitan dengan pokok pembahasan, bentuk undang-undang dan peraturan-peraturan yang ada. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer sebagai berikut :

1. Pembukaan UUD 1945 alinea IV dan V
2. UUD 1945
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
5. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit
6. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
9. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
10. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Serikat Pekerja Perkebunan PT Perkebunan Nusantara III.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya Rancangan Undang-Undang (RUU), Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP), hasil penelitian (hukum), hasil karya (ilmiah) dari kalangan hukum, dan sebagainya.¹²

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yakni bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya: kamus-kamus (hukum), ensiklopedia, indek kumulatif, dan sebagainya.¹³

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan guna memperoleh informasi dari responden yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti oleh penulis di lapangan.¹⁴

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur, karena dalam penelitian ini terdapat beberapa pertanyaan akan peneliti tanyakan kepada narasumber, dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut lebih dahulu penulis siapkan dalam bentuk point-point. Namun tidak tertutup kemungkinan di lapangan

¹² Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, hlm

¹³ *Ibid.*, hlm. 114

¹⁴ Soejono Soekanto, *Op.cit.*, hlm 196

nanti penulis akan menanyakan pertanyaan-pertanyaan baru setelah melakukan wawancara dengan narasumber. Dalam metode ini penulis telah mengadakan tanya jawab langsung dengan :

1. PT Perkebunan Nusantara III

Ibu Suriaty selaku Karyawan PT Perkebunan Nusantara III

2. Rumah Sakit Sri Pamela

Bapak Rio Affandi Siregar S.Sos.,MH selaku Kasi Legal/Kepatuhan PT Sri Pamela Medika Nusantara

3. Dinas Ketenagakerjaan Kota Tebing Tinggi

a. Bapak Muhammad Nurzikri Siregar, S.Psi selaku Pengawas Ketenagakerjaan

b. Bapak Sahat Monang F. Nababan, ST selaku Pengawas Ketenagakerjaan

5. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

a. Pengelolaan Data dengan menggunakan *Editing* lazimnya editing dilakukan terhadap kuesioner-kuesioner yang disusun terstruktur, dan yang pengisiannya melalui wawancara formal.¹⁵

b. Analisis Data

Analisis dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu.¹⁶ Data yang terkumpul dalam penelitian ini baik berupa data kepustakaan maupun data lapangan akan dianalisis dengan menggunakan

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 126

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1982, hlm. 37

analisis data yuridis kualitatif, yaitu uraian data penelitian berwujud kata-kata tanpa menggunakan angka-angka dengan berpangkal pada hukum atau norma yang berlaku.¹⁷



¹⁷ B. Miles, Matthew dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, UI Press, Jakarta, 1992, hlm 15-16 dan Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian...*, Op.cit., hlm. 52