

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional pada hakikatnya merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Dalam Pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak sebagai unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan dalam program pembangunan nasional selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, peran serta pekerja semakin meningkat. Seiring dengan hal itu, perlindungan pekerja harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia (*to make more human*).¹ Sebagai bagian konseptual dari pembangunan nasional itu adalah didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 37

tersebut diwujudkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis UU Ketenagakerjaan), menjelaskan bahwa pembangunan pada bidang ketenagakerjaan mengarah pada peningkatan harkat, martabat dan harga diri pekerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Penjelasan UU Ketenagakerjaan juga menjelaskan lebih lanjut bahwa Pemerintah wajib membuat kebijakan dan program-program dalam mendukung pembangunan bidang ketenagakerjaan secara keseluruhan dan selanjutnya pembangunan ketenagakerjaan harus diatur agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah kerja. Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya ditulis PP Pengupahan), menjelaskan bahwa hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Termasuk

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan ketentuan ini dan sejalan dengan Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 mengenai Kesamaan di Bidang Pengupahan, dalam menentukan penetapan besarnya upah, pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja pria dengan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Konvensi ini telah diratifikasi oleh Indonesia, sehingga sekarang telah menjadi hukum nasional kita.

Undang-Undang Ketenagakerjaan, di bidang pengupahan menjamin agar setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan. Sehubungan hal itu, pemerintah ditugasi untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi antara lain : Upah minimum, Upah kerja lembur, Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, Bentuk dan cara pembayaran upah, Denda dan potongan upah. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah adalah :²

- 1) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- 2) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 3) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

² *Ibid*, hlm 45.

Banyak sekali macam-macam sektor industri yang tersebar luas di berbagai wilayah Indonesia, termasuk di Kudus. Di Kabupaten Kudus terdapat banyak industri seperti perusahaan elektronik, percetakan, rokok, dan lain-lain. Pada perusahaan atau industri yang ada di Kudus disamping upah didasarkan pada buruh tetap juga berdasar borong. Dalam penelitian ini pekerja borong yang diteliti dibatasi pada pekerja borong di bidang industri rokok.

Pabrik Rokok yang ada di Kabupaten Kudus diantaranya PT. Nojorono International Tobacco (NTI) tersebut memproduksi rokok SKT (Sigaret Kretek Tangan) sedangkan produksi SKM (Sigaret Kretek Mesin) ada di brak-brak yang berada di Kabupaten Kudus. Mayoritas pekerja di brak-brak tersebut adalah pekerja borong, yaitu karyawan yang menerima upah berdasarkan sistem upah borongan. Sistem upah borongan yaitu sistem perhitungan upah karyawan yang didasarkan pada satuan hasil kerja yang dihasilkan karyawan tersebut, jika produksi tinggi maka upah yang diterima juga tinggi dan sebaliknya jika produksi rendah upah yang diterima juga rendah. Dalam sistem upah borongan, pekerja/buruh itu menerima upah setiap hari sesuai hasil yang didapatkannya. Di perusahaan rokok yang berada di Kabupaten Kudus selain sistem upah borongan terdapat juga sistem upah harian yang menerima upah per minggu, dan sistem upah bulanan.

Upah borongan untuk pekerja bagian giling dihitung per seribu batang rokok yang dihasilkan. Upah yang diterima sebesar Rp 30.350,- per seribu batang rokok. Salah satu pabrik rokok yang berada di Kabupaten Kudus, yaitu

PT Nojorono menetapkan beban kerja 4.000 batang rokok untuk hari panjang/biasa dan 3.000 batang rokok untuk hari pendek pada setiap pekerja giling. Pekerja giling selain mendapatkan hak atas upah sesuai hasil yang didapat, pekerja juga berkewajiban untuk membayar iuran sebagai peserta jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jaminan sosial yang dimaksud tersebut adalah BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). BPJS sendiri terdiri ada 2 (dua) yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan yaitu badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial dan perlindungan bagi pekerja Indonesia maupun pekerja asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dengan 4 program yaitu JHT (Jaminan Hari Tua), JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JKM (Jaminan Kematian) dan JP (Jaminan Pensiun).

Dasar untuk penghitungan iuran BPJS disesuaikan dengan program-program tersebut yang besarnya dihitung berdasarkan persentase dari upah sebulan (gaji pokok dan tunjangan tetap). Bagi pekerja borong penghasilan yang didapat adalah tidak menentu sehingga menjadi polemik tersendiri untuk pekerja borong dalam membayar iuran BPJS tersebut. Teknis pengupahan untuk satuan hasil / borongan disesuaikan dengan PP Pengupahan yang diatur dalam Pasal 15 yaitu ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah

disepakati dan penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pabrik Rokok di Kabupaten Kudus dalam melaksanakan kewajibannya yaitu dengan memenuhi ketentuan perundangan salah satunya BPJS, maka dasar untuk pedoman penetapan upah berdasarkan satuan hasil/borongon didasarkan pada PP Pengupahan di dalam Pasal 16, yaitu didasarkan pada upah rata-rata 3 bulan terakhir. Peraturan BPJS Nomor 1 tahun 2016 mengenai Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pasal 10 ayat (1) hanya menentukan bahwa pemberi kerja wajib melakukan pembayaran iuran sesuai dengan jumlah yang ditetapkan sedangkan pada prakteknya BPJS menerapkan jumlah iuran pekerja borong adalah minimum UMK (upah minimum kota /kabupaten) sedangkan PP Pengupahan menetapkan rata-rata upah 3 bulan, sehingga hal tersebut menjadi polemik bagi pekerja maupun perusahaan.

Simulasi pengupahan tenaga kerja perusahaan rokok di Kabupaten Kudus terbagi menjadi 3 status, yaitu :

1. Tenaga Kerja Borongan (buruh langsung), terdiri dari:
 - a. Buruh giling / linting sigaret.
 - b. Buruh pembungkusan/contong.
 - c. Buruh pengepakan.
 - d. Buruh batil.
2. Tenaga Kerja Harian (buruh tidak langsung), terdiri dari:
 - a. Buruh sortir.
 - b. Buruh rajang cengkeh.

- c. Tenaga administrasi.
- 3. Tenaga Bulanan, terdiri dari:
 - a. Tenaga administrasi.
 - b. Tenaga manajerial.

Hari/jam kerja yaitu: 6 hari kerja seminggu (7 jam sehari), Upah Minimum Kota/Kabupaten Kudus Tahun 2018 = Rp 1.892.500. Pasal 10 ayat (1) Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 tidak diperinci secara jelas. Penetapan standar upah bagi pekerja borong dan harian diatur melalui PPRK (Persatuan Perusahaan Rokok Kudus) dengan memperhatikan standar biaya hidup di daerah tersebut.

- 1. Upah ditetapkan Rp 30.350/1.000 batang
- 2. Untuk hari panjang/biasa 7 jam kerja 4.000 batang
- 3. Untuk hari pendek 5 jam kerja 3.000 batang

Proposi pekerja 3 giling dipasangkan dengan 2 batil, sehingga perbandingannya 3:2 atau 60% : 40%, Pembagian upah : Giling 60% dan Batil 40%.

- 1. Hari biasa
 - a. Giling = 4.000 batang/hari 3 giling menghasilkan 3 X 4.000 = 12.000 batang.
 - b. Batil = 6.000 batang/hari 2 batil menghasilkan 2 X 6.000 = 12.000 batang.

2. Hari pendek

- a. Giling = 3.000 batang/hari 3 giling menghasilkan $3 \times 3.000 = 9.000$ batang.
- b. Batil = 4.500 batang/hari 2 batil menghasilkan $2 \times 4.500 = 9.000$ batang.

Dalam prakteknya, rata-rata pemberian upah Perusahaan Rokok di Kabupaten Kudus kepada Pekerja Borong dengan asumsi beban kerja standar adalah sebagai berikut :

- a. Giling = 4.000 batang/hari $(30.350 \times 4) \times 60\% = \text{Rp } 72.840,-/\text{hari} \times 26 \text{ hari} = 1.893.840,-$
- b. Batil = 6.000 batang/hari $(30.350 \times 6) \times 40\% = \text{Rp } 72.840,-/\text{hari} \times 26 \text{ hari} = 1.893.840,-$

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, penulis ingin mengangkat konsep tersebut sebagai bahan penelitian skripsi dengan judul :
“PENENTUAN UPAH SEBAGAI DASAR PENETAPAN IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA BORONG DI KABUPATEN KUDUS”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan penulis di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong di Kabupaten Kudus ?

2. Bagaimana pengusaha menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam menentukan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong di Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui langkah pengusaha menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam menentukan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong di Kabupaten Kudus ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan secara teoritis dan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pada pengembangan dan kemajuan di bidang ilmu pengetahuan bidang ketenagakerjaan/Pemerintahan khususnya dalam ilmu ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, terutama kepada pemerintah dan masyarakat.

- a. Bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam rangka membuat kebijakan terkait dengan kesejahteraan buruh/pekerja.
- b. Bagi masyarakat (khususnya buruh), penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk kesejahteraan buruh/pekerja.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terbagi dalam 5 (lima) bab, dimana masing-masing bab saling terdapat keterkaitannya. Masing-masing bab diuraikan ke dalam sub-sub bab, sebagaimana diuraikan di bawah ini :

BAB I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II mengemukakan mengenai tinjauan pustaka yang terdiri dari kajian teoritis yang berguna untuk acuan melakukan pembahasan terhadap pokok permasalahan, yang terdiri dari sub-sub bab yakni tentang penetapan upah minimum untuk melindungi pekerja/buruh, perlindungan hak-hak pekerja, tinjauan tentang BPJS Ketenagakerjaan, kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

BAB III menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode pengumpulan data, metode penentuan sampel, metode pengolahan dan penyajian data, serta metode analisis data.

BAB IV memuat tentang hasil penelitian dan pembahasan yang merupakan inti dari skripsi ini yang meliputi penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong di Kabupaten Kudus dan langkah pengusaha menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam menentukan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong.

BAB V merupakan penutup dari skripsi ini yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang topik penelitian. Berdasarkan kesimpulan ini, penulis akan memberikan saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS ketenagakerjaan bagi pekerja borong di Kabupaten Kudus.