

VIKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP PEKERJA TWIN PLAZA HOTEL TERKAIT STANDAR UPAH MINIMUM SEKTORAL PROVINSI DKI JAKARTA

Figal Fathrusi Kusbiantoro
Lucky Nurhadiyanto

ABSTRACT

This study discusses how victimization workers in the Twin Plaza Hotel can happen using victimology theory and structural victimization. The application of structural victimization theory, is expected to know how workers or employees can be victims, as well as how the hotel Twin Plaza companies that are the owners of capital commit violations and non-violent crimes against His workers use the theories of victimology and structural victimization. This study uses a qualitative research approach and described using descriptive type, data collection done by interview, as well as conducting studies on the literature or related documents. The results of this study have seen and described the process of occurrence of victimization in the hotel Twin Plaza, impact as well as how to overcome violations and non-violent crimes committed by the company against its workers.

Keyword: *victimology, structural victimization, workers, twin plaza hotel*

Pendahuluan

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan industrial adalah keseimbangan antara tujuan dan kepentingan bagi pekerja dan pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan. Artinya para pekerja dan pengusaha secara individu dan kolektif mempunyai tujuan dan tanggung jawab yang sama, karena dengan sukses hubungan industrial, baik pekerja maupun pengusaha akan mendapat manfaat baik secara individual maupun bagi organisasi perusahaan.

Pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan selalu dipengaruhi oleh dinamika masyarakat sehingga dalam pelaksanaannya selalu menghadapi tantangan dan rintangan serta berpengaruh pada kondisi hubungan kerja yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Secara garis besar, permasalahan yang terjadi dalam hubungan kerja berpengaruh kepada hubungan industrial, antara lain meliputi pemahaman teknis undang-undang bidang ketenagakerjaan yaitu tentang hakekat hubungan kerja, mengenai permasalahan perjanjian kerja yang menjadi dasarnya hubungan kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban para pihak. Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu oleh pengusaha untuk semua jenis pekerjaan dan kecenderungan menggunakan pekerja *outsourcing* yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tidak memperhatikan ha-hal yang normatif, maka sering membuat hubungan kerja menjadi tidak harmonis. Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan syarat/perjanjian kerja yang sesuai dan mengacu pada ketentuan normatif didalam peraturan yang berlaku.

Pekerja harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai individu/perorangan, pekerja tidak dapat berbuat banyak dalam rangka memperjuangkan hak normatifnya bila dilakukan hanya seorang diri. Hanya melalui usaha mengorganisir dirinya dan pekerja lainnya dengan kegiatan kolektif didalam sebuah wadah organisasi serikat pekerja, maka mereka dapat secara efektif memperjuangkan haknya, menjunjung tinggi martabatnya sebagai individu dan pekerja, berusaha keras untuk memperbaiki dan memelihara mata pencaharian, meningkatkan upahnya, status sosial ekonomi, keselamatan bekerja dan kesejahteraan yang lebih baik.

Serikat Pekerja Mandiri Twin Plaza Hotel tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) yang bergerak di sektor hotel, restoran, *plaza*, apartemen, retail, katering, dan pariwisata lainnya. FSPM didirikan pada tanggal 24 september tahun 2000 untuk jangka waktu yang tidak ditentukan lamanya. Sesuai dengan namanya mandiri, FSPM memegang teguh kemandirian, yaitu mandiri dari pengaruh pemerintah, mandiri dari pengaruh partai politik, dan mandiri dari pengaruh pengusaha, semata-mata agar FSPM selalu memegang teguh dan menjunjung tinggi moralitas dalam setiap perjuangan untuk membela anggotanya. FSPM mempunyai 10.000 anggota di 54 Serikat Pekerja Anggota, yang tersebar di Medan, Regional Jabodetabek, Regional Jawa Barat, Regional Yogyakarta, Jawa Tengah dan Jawa Timur, serta Regional Bali. FSPM berafiliasi di tingkat Internasional dengan *The International Union of Food (IUF)*, yaitu bidang *Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco, and Allied Workers Associations* sebuah Federasi Serikat Pekerja Internasional yang mewakili pekerja yang bekerja di Sektor Pertanian dan Perkebunan, Penyiapan dan Pembuatan makanan dan minuman serta bisnis makanan, Hotel, Restoran, Pelayanan katering, dan semua tahap dalam proses tembakau, dengan keanggotaan 2,5 juta anggota yang tersebar di 415 Serikat Pekerja di 126 negara (fspm.org). Serikat Pekerja Mandiri Twin Plaza Hotel (SPM-TPH) adalah organisasi Serikat Pekerja yang berada di Twin Plaza Hotel Jakarta yang memiliki 95 orang anggota dari total 150 jumlah pekerja dan dibawah naungan Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) dan beraviliasi dengan *International Union of Food (IUF)* yang berpusat di Negara Swiss.

Serikat Pekerja di Twin Plaza Hotel sedang memperjuangkan untuk menerapkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Tahun 2018 tentang upah minimum sektoral provinsi (UMSP), yang faktanya perusahaan Twin Plaza Hotel tidak mengikuti peraturan tersebut. Peraturan Gubernur (pergub) Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta Nomor 16 tentang upah minimum sektoral provinsi dalam pasal 2 disebutkan pengusaha yang termasuk dalam kelompok yang telah ditetapkan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) Tahun 2018. Twin Plaza Hotel termasuk kedalam industri pariwisata khususnya jasa perhotelan yang dijelaskan dalam pasal 1 poin h dan ditetapkannya upah minimum sektoral provinsi (UMSP) sebesar Rp. 3.830.436,- (Pergub DKI Jakarta, 2018).

Undang-undang dan Peraturan tentang ketenagakerjaan saat ini di Indonesia sudah relatif telah mencukupi walaupun masih banyak juga kekurangannya sehingga sering kali kita lihat buruh/pekerja melakukan aksi/demonstrasi memprotes peraturan/kebijakan tersebut yang dianggap merugikan dan tidak

berpihak kepada kaum buruh/pekerja. Tapi sayangnya dengan semua peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang telah dibuat dan berlaku sebagai acuan hubungan industrial, banyak sekali terjadi penyelewengan, pelanggaran dan penindasan yang dilakukan oleh oknum pengusaha kepada buruh/pekerja. Fenomena ini terjadi karena oknum pengusaha dengan sadar melanggar, atau tidak tahu dan tidak menguasai, atau salah menafsirkan peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga banyak sekali terjadi perselisihan dan konflik diperusahaan antara pengusaha dan buruh/pekerja. Ditambah lagi dengan tidak berjalan maksimal sistem dan fungsi pengawasan yang melekat pada Kementerian Tenaga Kerja/Suku Dinas Ketenagakerjaan yang berada dalam sebuah Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Kondisi ini juga bertambah parah dengan ketidaktahuan buruh/pekerja tentang pengetahuan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

Metode Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2007 : 6).

Penulis menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif yang bersifat deskriptif, yakni suatu cara melaporkan data dengan menerangkan, memberi gambaran, dan mengkualifikasikan data yang terkumpul secara apa adanya setelah itu baru disimpulkan. Dalam penelitian kualitatif, menurut Neong Muhajir diterapkan model logika reflektif yang di dalamnya proses berfikir membuat penjabaran berlangsung cepat (Muhadjir, 1996).

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan orang secara individual maupun kelompok (Sukmadinata, 2009 : 53-60). Penelitian deskriptif bertujuan mendefinisikan suatu keadaan atau fenomena secara apa adanya (Sukmadinata, 2009 : 18). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif karena analisis datanya berupa kata-kata tertulis atau lisan dan mempertimbangkan pendapat orang lain yang bisa disebut dengan narasumber.

Jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Deskriptif merupakan suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk dapat mengeksplorasi sebuah situasi yang akan diteliti secara menyeluruh dan mendalam (Sugiyono, 2009 : 209). Tipe deskriptif studi kasus adalah studi yang mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi. Studi kasus menghasilkan data untuk selanjutnya dianalisis menggunakan teori yang akan digunakan. Sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif, data studi kasus diperoleh dari wawancara, observasi, dan arsip atau dokumen (Rahardjo, 2017 : 3).

Pembahasan

Untuk menyelesaikan pembahasan pada penelitian ini, peneliti berusaha mendapatkan informan utama yang menjadi korban terkait standar Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) DKI Jakarta yang dilakukan oleh Twin Plaza Hotel terhadap pekerjanya. Informan utama tersebut terdiri dari empat orang karyawan Twin Plaza Hotel (Tabel 1).

Tabel 1. Profil Informan Korban Twin Plaza Hotel

No	Nama Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Departemen	Posisi di Serikat Pekerja
1	BBS	46 Tahun	L	SMA	Public Area House Keeping	Humas
2	WWP	48 Tahun	P	SMA	Florist House Keeping	Bendahara
3	GGR	50 Tahun	L	Diploma 3	Chef	Sekretaris
4	MS	35 Tahun	L	SMA	Driver	Anggota

Sumber: Diolah Penulis

Upah sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah 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 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.

PENDAPATAN / EARNINGS		PENGURANGAN / DEDUCTIONS	
BASIC SALARY	2,964,368	JAMBUSTER	447,178
INCENTIVE	0	PPH21	0
MFAI	220,000	ABSEN DEDUCT	0
SERVICE	1,004,000	RUMAH SERVICE	420,000
TRANSPORTATION	350,000	BUMIL DEDUCT	220,000
JAMBUSTER	0	JAMBU	0
JAMBUSTER	220,117	C/L	0
UPHUS	142,074	BPJS	33,143
TOTAL EARNING	4,862,841	TOTAL DEDUCTION	1,710,321
NET PAY	3,243,520		

Gambar 1. Slip Gaji Pekerja Twin Plaza Hotel Tahun 2018

Sumber: Pekerja Twin Plaza Hotel

Figal Fathrusi Kusbiantoro dan Lucky Nurhadiyanto
 Viktimisasi Struktural Terhadap Pekerja Twin Plaza Hotel Terkait Standar Upah Minimum Sektoral Provinsi DKI Jakarta

Dari gambar diatas, komponen upah adalah *Basic Salary* sebesar Rp. 2.964.368 dibawah dari Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) sebesar Rp. 3.830.436,- (Pergub DKI Jakarta, 2018), serta tunjangan tetap yaitu *Meal* (uang makan), *Transportation* (uang transport), dan yang dimaksud *Incentive* adalah uang servis yang mana bukan diberikan dari perusahaan tetapi perusahaan sebagai pengelola dari uang tip yang diberikan tamu melalui pemesanan, baik itu penyewaan kamar, pemesanan makanan atau minuman, dan penyewaan gedung yang diatur dalam Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPH 21).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan yakni seorang bendahara Serikat Pekerja di Twin Plaza Hotel berinisial WWP, beliau mengatakan bahwa upah adalah komponen yang tetap. Berikut pernyataan dari informan berinisial WWP:

”Upah itu termasuk komponen yang tetap ya, jadi basic, kalo uang makan disini kan uang makan, transport, jadi itu yang gak berubah ya, gaji pokok, transport sama uang makan. Itu yang gak berubah ya yang tetap dari komponen upah”

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan informan yakni seorang pengurus Serikat Pekerja di Twin Plaza Hotel berinisial GGR, beliau mengatakan bahwa upah adalah komponen yang memenuhi kehidupan layak hidup. Berikut pernyataan dari informan berinisial GGR :

“Komponen upah itu terdiri upah pokok sama tunjangan tetap yang memenuhi kebutuhan layak hidup, seperti kebutuhan pangan, sandang, papan dan unsur-unsur yang paling bawah juga ada seperti kebutuhan pakaian, sabun mandi, parfum kalo buat di hotel”

Saudara BBS yang merupakan humas dari Serikat Pekerja di Twin Plaza Hotel menjelaskan komponen upah, beliau menjelaskan komponen inti dari komponen upah. Berikut pernyataan dari saudara BBS:

“Komponen inti dari komponen upah itu yaitu komponen yang menjamin sandang, pangan, papan. Ada juga kebutuhan yang mendukung pekerjaan seperti sikat gigi, minyak rambut, dan juga yang memenuhi kebutuhan hidup layak”

Saudara MS yang merupakan anggota Serikat Pekerja Twin Plaza Hotel, beliau mengatakan bahwa komponen upah komponen yang harus dipenuhi kepada pekerja. Berikut pernyataan dari saudara MS :

“Komponen upah adalah komponen yang harus dipenuhi perusahaan kepada pekerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku”

Dari hasil diskusi dan wawancara dengan pengurus Serikat Pekerja di Twin Plaza Hotel, dapat ditarik beberapa persoalan yang harus dijalani Serikat Pekerja terhadap pelanggaran yang dilakukan perusahaan mengenai upah minimum sektoral provinsi.

Saudara WWP menjelaskan langkah Serikat Pekerja dalam menghadapi persoalan pelanggaran upah dengan cara mediasi. Berikut pernyataan saudara WWP :

“Kita mediasi dulu, bipartit dulu sama manajemen, setelah itu kami menyuratin dua kali, tiga kali tidak ada tanggapan kita ke disnaker suku dinas tenaga kerja”

Saudara GGR juga menjelaskan langkah Serikat Pekerja dalam menyiasati persoalan pelanggaran upah dengan cara bipartit. Berikut pernyataan saudara GGR:

“Pertama kami mengadakan bipartit dengan perusahaan, setelah kita beberapa kali ketemu mengadakan deadlock di perusahaan, kami mengajukan ke disnaker tenaga kerja di Jakarta Barat. Nah itu akhirnya di mediasi sama disnaker akhirnya mereka memutuskan untuk memberikan UMSP (Upah Minimum Sektoral Provinsi), sesuai dengan aturan yang ada”

Saudara BBS selaku humas Serikat Pekerja di Twin Plaza Hotel menjelaskan langkah Serikat Pekerja dalam menghadapi persoalan pelanggaran upah dengan cara yang sudah ada dalam prosedur. Berikut pernyataan saudara BBS:

“Sekarang ini kita menjalani dengan prosedur bipartit, jika tidak ada jalan keluar kita naikkan kita ajukan ke dalam hal ini ke dinas tenaga kerja dan itu yang dinamakan tripartit. Jika persoalan UMSP tersebut mengandung unsur-unsur pidana bisa ditingkatkan ke pengadilan”

Kemudian saudara WWP menjelaskan belum maksimalnya perjuangan Serikat Pekerja dikarenakan lamanya proses suku dinas tenaga kerja dalam kasus ini. Berikut pernyataan saudara WWP :

“Belum sih, kita berusaha aja sih, eee gini ya.. karena kita berusaha semaksimal mungkin, kita kalo ada masalah kita harus bipartit dulu.. ke sudin.. nah di sudin itu kita kan menunggu lama, kalo kita nanyain masih proses.. masih itu.. jadi yaa kita harus menunggu istilahnya, tapi kita harus berusaha semaksimal mungkin.”

Selanjutnya saudara GGR juga menjelaskan bahwa perjuangan Serikat Pekerja selama sejauh ini sudah maksimal walaupun hanya beberapa. Berikut pernyataan saudara GGR:

“Sejauh ini sih sudah.. ada beberapa hal yang kita ajukan di disnaker dan tinggal menunggu keputusan-keputusan dari disnaker pengajuannya dan eksekusi, sebagian sudah dieksekusi dan kita menunggu dari pihak perusahaan untuk menjalankan eksekusi (perintah) yang telah dikeluarkan”

Dalam ruang lingkup viktimologi J. E. Sahetapy berbicara mengenai bagaimana seseorang (dapat) menjadi korban yang ditentukan oleh suatu *victimity* yang tidak selalu berhubungan dengan masalah kejahatan, termasuk pula korban kecelakaan, dan bencana alam selain dari korban kejahatan dan penyalahgunaan kekuasaan.

Berdasarkan keterangan-keterangan informan masih banyak karyawan di Twin Plaza Hotel yang belum mengetahui tentang perundang-undangan yang mengatur upah, itulah yang menjadi penyebab ketidaktahuan karyawan bahwa upah yang ia terima masih dibawah standar yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Artinya karyawan di Twin Plaza Hotel ini tanpa disadari sudah menjadi korban atau terviktimisasi oleh penyalahgunaan kekuasaan serta pelanggaran yang dilakukan perusahaan dalam menerbitkan peraturan pengupahan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang sudah berlaku.

Saudara WWP menjelaskan mengapa masih ada karyawan yang belum mengetahui pelanggaran yang dilakukan perusahaan. Berikut pernyataan saudara WWP :

“Karena mungkin belum tahu kali ya, ya itu belum tahu aja UMSP atau apa itu belum..”

Saudara GGR juga menjelaskan kenapa sebagian karyawan tidak menuntut hak upahnya sesuai peraturan yang berlaku yang disebabkan ketidaktahuan karyawan. Berikut pernyataan saudara GGR:

“Karena pertama ketidaktahuan karyawan, karena upah kerja yang ditentukan UMSP itu sektor pariwisata dan perhotelan seharusnya ada, kita karyawan hanya tahu hanya UMP”

Saudara BBS memberitahukan bahwa salah satu ketidaktahuan karyawan disebabkan kurangnya sosialisasi pemerintah. Berikut pernyataan saudara BBS :

“Umumnya karyawan tidak tahu karena kurangnya sosialisasi dari pemerintah yang membuat kebijakan-kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang baru, sehingga pelanggaran itu terjadi karena pengusaha tahu namun pekerja tidak tahu”

Saudara MS menjelaskan ketidaktahuan karyawan mengenai pelanggaran upah yang dilakukan perusahaan. Berikut pernyataan saudara MS:

“Mungkin karena tidak tahu aja sih, tahu nya Cuma UMP eh ternyata masih ada yaitu UMSP dan hotel ini termasuk ke golongan UMSP. Sebagian ada yang tahu cuma takut bilang ke pihak perusahaan karena takut dipecat, makanya untung ada Serikat Pekerja bisa membantu mewedahin keluhan kita”

Kemudian saudara GGR menjelaskan bahwa perusahaan melanggar upah minimum karena untuk menyiasati pengeluaran perusahaan. Berikut pernyataan saudara GGR:

“Karena mereka (perusahaan) untuk menyiasati pengeluaran mereka, mereka akan berpatokan pada upah minimum doang, seharusnya mereka ngikutin aturan secara undang-undang yang telah disepakati antara perusahaan, Serikat Pekerja, dan gubernur tentang upah minimum sektoral provinsi”

Saudara BBS menjelaskan bahwa perusahaan menganggap remeh peraturan tentang upah minimum sektoral provinsi yang sudah diatur dalam Pergub DKI Jakarta. Berikut pernyataan saudara BBS:

“Mereka (perusahaan) tidak pernah menganggap pelanggaran upah itu adalah kesalahan yang besar, mereka menganggap remeh, padahal tiap tahun ada penyesuaian upah yang dilakukan pemerintah”

Kemudian saudara MS menjelaskan pelanggaran upah minimum yang dilakukan perusahaan dikarenakan perusahaan hanya cukup menganggap UMP saja untuk menggaji karyawannya. Berikut penjelasan MS:

“Itu dia.. karena perusahaan cuma menganggap UMP aja, padahal kan ada UMSP yang sudah dalam peraturan gubernur, soalnya kan kita ini hotel, jadi termasuk dalam UMSP sebenarnya”

Lalu saudara WWP menjelaskan bahwa selama ini ia hanya tahu UMP, ternyata masih ada UMSP yang tepat untuk perusahaan perhotelan. Berikut pernyataan WWP:

“Kita dulu hanya tahu UMP ya, itu UMP ya udah UMP aja.. padahal ternyata ada lagi yaitu UMSP yang lebih tepat untuk perusahaan ini”

Kemudian saudara GGR menjelaskan bahwa bergabungnya Serikat Pekerja Mandiri Twin Plaza Hotel dengan Federasi Serikat Pekerja Mandiri Indonesia membawa keuntungan dengan mengetahui bahwa upah yang selama ini diterima masih dibawah UMSP. Berikut pernyataan saudara GGR:

“Selama ini kita tidak tahu karena eee... Serikat Pekerja yaitu setelah bergabung dengan federasi baru kita tahu ada aturan yang memuat untuk sektor perhotelan dan pariwisata yang disebut UMSP itu, setelah itu kita bahas dan kita ajukan yang sebelumnya kita hanya memakai UMP..”

Saudara BBS juga menjelaskan bahwa perusahaan selama ini selalu menutup segala informasi yang ada tentang UMSP. Berikut pernyataan saudara BBS:

“Dalam hal ini yang namanya pengusaha itu atau perusahaan kemanapun selalu menutup-nutupin segala informasi yang mengatur kebijakan tentang UMSP”

Lalu saudara WWP juga menjelaskan tentang peran pemerintah dalam hal ini peran suku dinas tenaga kerja terhadap pelanggaran yang dilakukan perusahaan mengenai UMSP. Berikut pernyataan saudara WWP :

“Perannya bagus, tapi yaaa agak lambat sih ya.. karena memang melalui proses, prosedur, jadinya kami sebenarnya pengennya ayok cepet-cepet tapi cepet selesai, tapi kan namanya pemerintahan ya begitulah.. agak lambat laahh..”

Saudara GGR juga menjelaskan bahwa selama ini suku dinas tenaga kerja cukup membantu karena sudah menjadi mediator bagi Serikat Pekerja dan perusahaan. Berikut pernyataan saudara GGR:

“Suku dinas selama ini menjadi mediator buat Serikat Pekerja sama perusahaan dan sangat membantu dalam hal masalah UMSP dan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan sama perusahaan”

Saudara WWP menceritakan bahwa selain pelanggaran upah minimum, perusahaan juga melanggar hal lain yang sudah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Berikut pernyataan saudara WWP:

“Ada, struktur skala upah.. struktur skala upah itu mengatur tentang pengupahan di Twin Plaza ya, mungkin ring file, supervisor, head, season head, masalah itu aja sih.. itu belum diterapkan dan itu melanggar sebenarnya..”

Kemudian saudara GGR juga menjelaskan ada beberapa peraturan lain yang dilanggar oleh perusahaan. Berikut pernyataan saudara GGR :

“Ada, seperti upah lembur, kita belum diterapkan upah lembur, seharusnya orang yang bekerja pada hari libur atau diluar jam kerja itu mendapatkan upah lembur atau kelebihan jam kerja, harusnya kan pekerja itu bekerja dalam seminggu 7 hari itu 40 jam, sekarang eee.. 40 jam yang seharusnya menurut undang-undang kita kelebihan jam kerja itu hampir 14 jam, mereka (perusahaan) menggunakan karena pengakuan perusahaan tidak mempunyai uang, mereka mengganti dengan hari libur, itu udah melanggar undang-undang, harusnya dibayar dengan upah lembur sesuai dengan undang-undang yang berlaku”

Lalu saudara WWP menjelaskan apa yang dimaksud struktur skala upah itu yang juga dilanggar oleh perusahaan. Berikut pernyataan saudara WWP :

“Struktur skala upah itu termasuk kaya gaji pokok tapi harus ada pembedanya, jadi ring file itukan.. kalo dulu ring file satu, dua, tiga, karena sekarang dikerucutkan jadi ring file aja, terus ada captain, supervisor, ada diatasnya lagi itu yang membuat struktur skala upah, pembedanya.. pembeda pengupahannya disitu.. sama kita minta sebenarnya eee masa kerja, masa kerja itu jadi kita yang bekerja satu tahun sama yang bekerja sembilan belas tahun di ring file yang sama itu sama, seharusnya beda, ada masa kerja yang membedakan peningkatan upahnya, itu menyangkut struktur skala upah tadi..”

Saudara GGR menjelaskan bahwa sebenarnya Serikat Pekerja sudah lama mengajukan mengenai struktur skala upah ke perusahaan namun tidak digubris oleh perusahaan. Berikut pernyataan saudara GGR :

“Kita dari Serikat Pekerja udah sebenarnya, udah mengetahui dan kita udah ajukan standar skala upah ke perusahaan tapi sampai detik ini perusahaan belum mengakomodir aturan standar skala upah, dan sekarang disini sedang kita ajukan di disnaker. Jadi komponen struktur skala upah itu banyak hal seperti masa kerja, tingkat pendidikan, terus pengalaman kerja dimana aja.. itu masuk di skala upah, jadi tidak ada perbedaan, kalo sekarang kan tidak ada perbedaan antara karyawan baru dengan karyawan lama upahnya sama, harusnya beda kan berdasarkan pengalaman, berdasarkan pendidikan, berdasarkan masa kerja juga..”

Saudara WWP menjelaskan dampak dari pelanggaran UMSP yang dilakukan perusahaan terhadap pekerjanya yaitu dari segi ekonomi karena tinggal di ibu kota. Berikut pernyataan saudara WWP :

“Dampaknya ya kantong kempes karena dipengaruhi penghasilan yang tidak cukup layak karena tidak mengikuti peraturan yang berlaku, jadi ya apalagi saya tinggal di ibu kota jadi bener-bener pas-pasan banget yang otomatis berpengaruh sama kehidupan keluarga juga”

Lalu saudara GGR menjelaskan bahwa dampak yang mempengaruhi pekerja itu banyak hal seperti kinerja, semangat, dan etos kerja yang menurun karena tidak sesuai dengan harapan. Berikut pernyataan saudara GGR :

“Ooo banyak hal itu, misalnya ke kinerja, semangat kerja dari karyawan menurun, jadi eee.. jadi rasa memiliki untuk bekerja, etos kerjanya itu pasti menurun karena tidak sesuai dengan harapan, pastinya itu salah satu yang paling pokok, kalo UMSP diakomodir bener pasti dampaknya juga ke kinerja mereka (karyawan) akan berhasil bagus karyawan akan bekerja dengan baik. Dampak psikis juga ada, secara psikis mereka (karyawan) kan akan melihat perbandingan sama tempat kerja lain, kalo UMSP dipake (diterapkan) mereka akan banding-bandingkan otomatis secara psikis mereka akan menurun loyalitas kerjanya, semangat kerjanya.. apalagi dampak ke ekonomi jless.. mereka tidak menyesuaikan karena nilai UMSP itu berdasarkan sama komponen-komponen hidup layak di Jakarta, jadi jelas akan ketinggalan nilainya karena tidak memenuhi standar hidup layak di Jakarta..”

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas dalam teori viktimologis, Elias mengemukakan tiga fase perkembangan viktimologi yang akhirnya diinkluskikan dengan kajian yang menyangkut hak-hak asasi manusia yang disebut dengan *New Victimology*. *New Victimology* merupakan sebuah konsep pengkajian korban karena penyalahgunaan kekuasaan dan hak asasi manusia atau *abuse of power and human rights* (Elias, 1986). Perkembangan kajian terhadap korban tersebut menurut Mardjono Reksodiputro merupakan cakrawala baru setelah berkembangnya kriminologi kritis yang melihat korban sebagai akibat struktur yang berlaku di masyarakat (Sahetapy, 1987). Sehingga viktimisasi tidak lagi hanya terfokus pada korban kejahatan konvensional semata melainkan kejahatan tanpa kekerasan

berupa penyalahgunaan kekuasaan atau bekerjanya lembaga dan pranata hukum yang tidak berkeadilan (Sahetapy, 1995).

Maka kaitannya dengan penelitian ini adalah serupanya kasus yang diteliti dengan teori viktimologi atau viktimisasi struktural, dalam hal ini perusahaan melanggar peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang sistem pengupahan dimana perusahaan tidak mentaati upah minimal sektoral provinsi yang mengakibatkan pekerja atau karyawan menjadi korban dari viktimisasi struktural yang dilakukan oleh perusahaan. Namun dampak yang diterima cukup luas, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang juga menjadi korban dari viktimisasi struktural ini menjelaskan beberapa dampak yang diterima seperti turunnya kinerja dan semangat kerja, dan juga dampak ekonomi secara materi seperti tidak terpenuhinya kebutuhan hidup layak mengingat banyak karyawan di Twin Plaza Hotel yang tinggal di Jakarta dan sekitarnya yang membutuhkan kehidupan yang layak.

Oleh karena itu, perusahaan sebagai pemilik modal dan juga sebagai pemegang kekuasaan dilingkaran perusahaan selalu menutupi informasi-informasi yang berkaitan dengan upah minimum sektoral provinsi agar karyawan tidak menuntut, inilah salah satu dari kejahatan non-kekerasan yang dilakukan pemegang kekuasaan dengan masyarakat (karyawan) dibawahnya berdasarkan stratifikasi sosial yang termasuk dalam teori viktimisasi struktural. Ternyata dalam proses wawancara, peneliti menemukan satu masalah lain diluar dari masalah utama yang peneliti temukan, yaitu tidak berjalannya struktur skala upah di Twin Plaza Hotel, dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengatur tentang sistem pengupahan berdasarkan struktur skala upah. Di Twin Plaza Hotel aturan ini belum dilaksanakan dan jelas ini melanggar, struktur skala upah itu mengatur tentang sistem pengupahan berdasarkan masa kerja, pengalaman, dan juga latar belakang pendidikan. Jadi banyak karyawan yang upahnya sama, dalam artian seperti upah antara karyawan yang sudah bekerja di perusahaan dengan masa kerja sudah 19 tahun dan dengan karyawan yang baru bekerja di perusahaan upahnya sama, dimana yang seharusnya itu berbeda antara karyawan lama dan karyawan baru, Disinilah kejahatan non-kekerasan pemegang kekuasaan (perusahaan) berdasarkan teori viktimisasi struktural.

Kebijakan Pemerintah membuat Peraturan Gubernur Nomor 16 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi untuk menyesuaikan sistem pengupahan dengan kebutuhan hidup layak pekerja. Dalam kasus ini Serikat Pekerja menyepakati Peraturan Gubernur tersebut, namun sebaliknya pihak Perusahaan tidak menyepakati Peraturan Gubernur yang akhirnya Perusahaan melanggar Peraturan Gubernur dengan tidak membayar upah kepada karyawan/pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, terjadilah viktimisasi struktural yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, yang disebabkan juga dari kurangnya pengawasan pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan yang telah dibuat. Maka dari itu Serikat Pekerja Mandiri Twin Plaza Hotel harus memperjuangkan kelayakan dan pembayaran Upah Minimum Sektoral Provinsi yang tidak dibayarkan oleh pihak Twin Plaza Hotel.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam hubungan industrial khususnya hubungan antara pekerja dengan pengusaha/perusahaan memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Pada kasus ini, perusahaan mempunyai kewajiban untuk membayar upah yang memenuhi kebutuhan layak hidup berupa kebutuhan sandang, pangan, papan kepada pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 dan pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah yang memenuhi hidup layak guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Pada tahun 2018 perusahaan Twin Plaza Hotel melakukan penyelewengan dengan tidak membayar upah/gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku sesuai dengan Pergub DKI Jakarta nomor 16 tahun 2018 tentang upah minimum sektoral provinsi tahun 2018.

Kebijakan Pemerintah membuat Peraturan Gubernur Nomor 16 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi untuk menyesuaikan sistem pengupahan dengan kebutuhan hidup layak pekerja. Dalam kasus ini Serikat Pekerja menyepakati Peraturan Gubernur tersebut, namun sebaliknya pihak Perusahaan tidak menyepakati Peraturan Gubernur yang akhirnya Perusahaan melanggar Peraturan Gubernur dengan tidak membayar upah kepada karyawan/pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, terjadilah viktimisasi struktural yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, yang disebabkan juga dari kurangnya pengawasan pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan yang telah dibuat. Penyebab pihak perusahaan melakukan penyelewengan dengan melanggar Pergub DKI Jakarta dikarenakan perusahaan menganggap remeh peraturan tentang upah minimum sektoral provinsi, dan juga perusahaan ingin menyasiasi pengeluarannya, perusahaan hanya berpatokan pada Upah Minimum saja, mengingat perusahaan ini merupakan hotel yang sistem pengupahannya sudah diatur dalam Peraturan Gubernur tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi. Kemudian ada beberapa Peraturan Perundang-Undangan lain yang dilanggar oleh perusahaan, seperti belum diterapkannya upah lembur dan struktur skala upah.

Terviktimisasinya Serikat Pekerja (buruh) disebabkan Serikat Pekerja menjadi korban struktural dengan Twin Plaza Hotel adalah tidak dibayarkannya upah minimum sektoral provinsi kepada pekerja di Twin Plaza Hotel, oleh karena itu terjadilah tuntutan dari Serikat Pekerja kepada pihak Twin Plaza untuk menuntut kelayakan dan pembayaran upah minimum sektoral provinsi kepada karyawan sesuai Peraturan Gubernur (Pergub) tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) DKI Jakarta. Dengan adanya penyelewengan yang dilakukan oleh perusahaan, Serikat Pekerja Mandiri Twin Plaza Hotel (SPM-TPH) mengambil langkah dalam menghadapi persoalan pelanggaran upah dengan cara bipartit berupa mediasi, mengirim surat kepada manajemen, namun serikat pekerja mengalami *deadlock* dengan perusahaan yang tidak menanggapi surat untuk perundingan dengan serikat pekerja. Ketika perundingan bipartit tidak ditanggapi maka serikat pekerja mengajukan perundingan tripartit ke suku dinas tenaga kerja di Jakarta Barat untuk dimediasi dengan suku dinas tenaga kerja, dan pada akhirnya mediasi membuahkan keputusan dari suku dinas tenaga kerja agar perusahaan Twin Plaza Hotel untuk membayarkan upah pekerjanya sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP).

Saran

Pastikan pekerja mengetahui Undang-Undang yang mengatur tentang pengupahan secara jelas, agar tidak terjadi ketidaktahuan tentang upah atau gaji yang pekerja terima selama ini, supaya di kemudian hari penyelewengan pengupahan yang dilakukan oleh pihak Perusahaan terhadap upah pekerjanya dapat diketahui secara cepat.

Bagi Serikat Pekerja, sesuai dengan tujuan dan fungsinya menjadi advokasi untuk dapat memperjuangkan hak-hak dan kesejahteraan pekerja, harus lebih sensitif dan responsif dalam membaca penyelewengan yang dilakukan Perusahaan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bagaimanapun solidaritas dan perjuangan dari Serikat Pekerja diharapkan dapat membantu melindungi pekerja dari kesewenangan Perusahaan. Perjuangan mana pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan dan memberikan rasa aman dalam bekerja. Pengurus Serikat Pekerja harus memiliki peningkatan dalam kompetensi mengenai Hukum Ketenagakerjaan, sehingga sebagai wakil pekerja, pengurus Serikat Pekerja mampu bernegosiasi dan mempertahankan argumennya dalam mengevaluasi aturan pengupahan serta kebijakan-kebijakan Perusahaan yang menyangkut kepentingan pekerja.

Pemerintah pusat dan daerah harus bersinergi dalam mengawasi setiap penyelewengan dari kebijakan-kebijakan yang telah dibuatnya sehingga dapat mengetahui lebih cepat bilamana terjadi penyelewengan yang dilakukan Perusahaan-Perusahaan, pemerintah seharusnya lebih cepat dalam memproses dan menanggapi setiap laporan-laporan yang dilaporkan dari wakil pekerja yaitu Serikat Pekerja mengenai penyelewengan dan pelanggaran yang dilakukan perusahaan tempat bekerjanya pengurus dari Serikat Pekerja, agar tidak terlalu lama penyelewengan dan pelanggaran itu terjadi.

Daftar Pustaka

- Agus Prastyo, Adit. 2010. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemiskinan di Jawa Tengah Tahun 2003-2009*. Semarang : Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Andreyanto, P, Yohanes. 2015. *Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta*. Yogyakarta : Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Amiruddin, Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Cramton, Peter. 1994. *The Determinants of Labor Disputes*. Columbia University Journal of Labor Economics : University of Maryland.
- Ebert, Ronald J. & W. Griffin. 2006. *"Bisnis", Alih bahasa Rd. Soemarnagara*. Jakarta : Erlangga.
- Elias, Robert. 1986. *The Politics of Victimization, Victim, Victimology and Human Rights*. New York. Oxford University Press, Inc.
- Eldy, Elifaz. 2014. *Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional PT. Sai Apparel Industries*. Semarang : Universitas Diponegoro.

- Gosita, Arif. 2002. *Masalah Korban Kejahatan*. Jakarta : Bhuana Ilmu Populer. hlm. 40.
- _____. 2004. *Masalah Korban Kejahatan (Kumpulan Karangan)*. Jakarta : Buana Ilmu Populer.
- _____. 1993. *Masalah Korban Kejahatan*. Jakarta : Akademika Pressindo. Hlm. 63.
- Green, Penny dan Tony Ward. *State Crime : Governments, Violence and Corruption*. London : Pluto Press.
- Hardiningtyas, Dewi. 2008. "*Tentang Serikat Pekerja*"
- J.E. Sahetapy. 1987. *Viktimologi sebuah bunga Rampai*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- _____. 1995. *Bungai Rampai Viktimisasi*. Bandung : Eresco. Hlm. 158.
- Mustafa, M. 2007. *Viktimologi*. Depok : FISIP UI PRESS. Vol. 41.
- Muhadjir, Noeng. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Ke-3. Yogyakarta : Rake Sarasin.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Profil Serikat Pekerja Mandiri*. Pada fspm.org. Diakses tanggal 15 Mei 2019.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 16 Tahun 2018 tentang Upah Minimum Sektoral Provinsi Tahun 2018.
- Raharjo, M. 2017. *Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif, Konsep dan Prosedurnya*. Malang : Universitas Maulana Malik Ibrahim.
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syaodih Sukmadinata, Nana. 2009. *Metode penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sudarto. 2007. *Hukum dan Hukum Pidana*. Bandung : Alumni. Hlm. 186.
- Soeharto. 2007. *Perlindungan Hak Tersangka, Terdakwa, dan Korban Tindak Pidana Terorisme dalam Sistem Peradilan Pidana*. Bandung : Refika Aditama. Hlm. 78.
- Tardif, Dave. 2013. *The Rise of Wage and Hour Disputes for The Hospitality Industry*. Unites States : Myranda Mondry Chicago Overtime Law Center.
- Upah Buruh Dibawah UMR, Direktur di Surabaya Dipenjara 1 tahun*. 2017. Pada detik.com. Diakses tanggal 15 Mei 2019.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 6.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2000 Pasal 1 ayat 30.
- Van Boven, Theo. 2002. *Mereka yang Menjadi Korban*. Jakarta : Elsam. Hlm. 13.
- V.V. Stanciu. 1976. *Victim Producing Civilizations and Situations*, dalam Emilio C. Viano, (ED). *Victim and Society*. Washington. D. C. Visage Press. Hlm. 29.

Yulia, Rena. 2010. *Viktimologi: Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kejahatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu. hlm. 43.