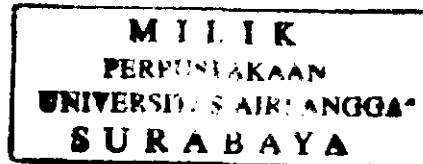
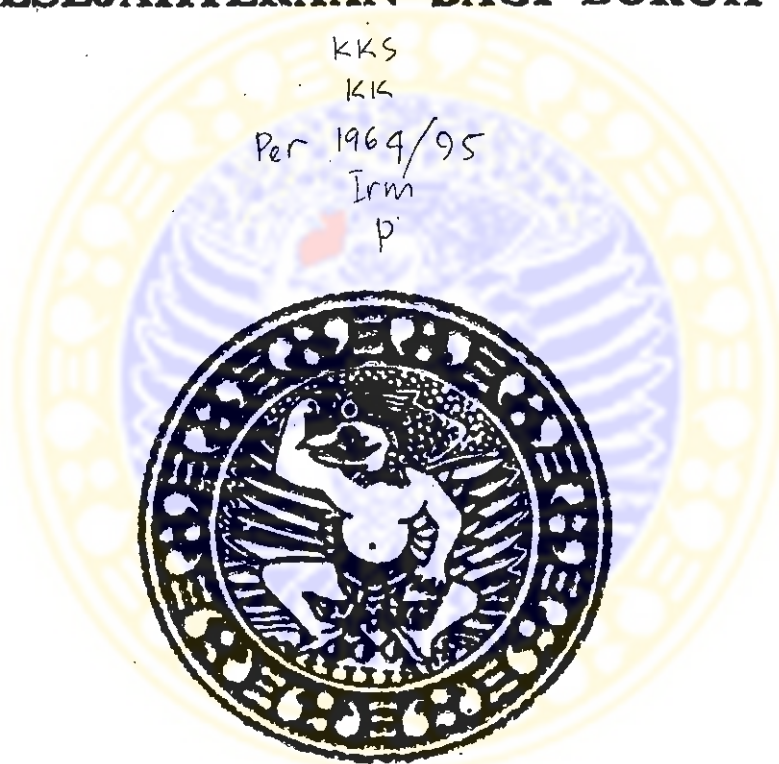


MEMO HUKUM



CAECILIA E. IRMAWATI

**PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH MINIMUM
SEBAGAI SUATU UPAYA PERLINDUNGAN
KESEJAHTERAAN BAGI BURUH**



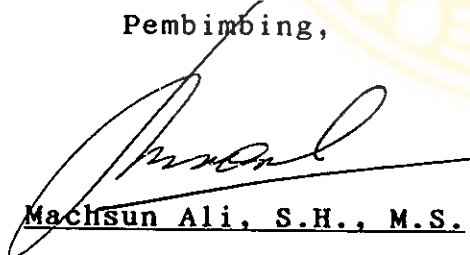
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1994**

**PELAKSANAAN KETENTUAN UPAH MINIMUM
SEBAGAI SUATU UPAYA PERLINDUNGAN
KESEJAHTERAAN BAGI BURUH**

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

MEMOHUKUM
DIAJUKAN SEBAGAI PENULISAN SKRIPSI
PROGRAM SARJANA BIDANG ILMU HUKUM

Pembimbing,



Mochsun Ali, S.H., M.S.

NIP. 130355366

Penyusun,



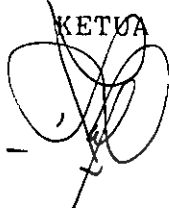
Caecilia E. Irmawati

NIM. 039113271

Fakultas Hukum Universitas Airlangga
Surabaya
1994

Telah Diuji Pada Tanggal

20 Desember 1994

KETUA


R. INDIARSORO, S.H.

NIP. 130325845

SEKRETARIS



Dra. H. SOENDARI KABAT, S.H.

NIP. 130675517

ANGGOTA



MACHSUN ALI, S.H., M.S.

NIP. 130355366

ANGGOTA



MARTEN L. SOUHOKA, S.H., M.S.

NIP. 130873453

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

1994



*Memo Hukum ini kupersembahkan
untuk yang tercinta Bapak dan
Mama, Mario, serta Mas Yudhi.*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Mahaesa atas segala berkat, rahmat, dan karuniaNya sehingga saya dapat menyelesaikan Memo Hukum dengan judul "Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Sebagai Suatu Upaya Perlindungan Kesejahteraan Bagi Buruh" ini dengan baik. Memo Hukum ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi dan untuk mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Banyak kemudahan dan bantuan yang telah saya terima dari berbagai pihak dalam penyusunan Memo Hukum ini. Pada kesempatan yang berbahagia ini pula saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah berjasa dalam upaya penyusunan Memo Hukum ini.

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada :

1. Bapak Machsun Ali, S.H., M.S. selaku pembimbing yang telah membantu dengan penuh kesabaran dan pengertian selama penyusunan Memo Hukum ini.

2. Dekan dan Ketua Jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum UNAIR yang telah memberi kesempatan dan izin kepada saya untuk menyusun Memo Hukum ini.
3. Bapak R. Indiarsoro, S.H. selaku ketua tim penguji; Ibu Dra. H. Soendari Kabat, S.H. selaku sekretaris penguji; serta Bapak Marten L. Souhoka, S.H., M.S. selaku anggota tim penguji, yang telah bersedia menguji saya dalam mempertahankan Memo Hukum tersebut.
4. Bapak Ir. Fellix Leonard Sally selaku Kepala Bagian Personalia dan Umum P.T. ROMOS INTI COSMETIC INDUSTRIES, yang memberi izin penelitian di perusahaan tersebut, serta meluangkan waktu untuk memberikan informasi data yang berguna bagi akuratnya penyusunan Memo Hukum saya ini.
5. Bapak, Mama, serta adik tercinta yang dengan penuh kasih sayang dan pengertian mendorong dan mendampingi perjuangan studi saya hingga selesainya Memo Hukum ini. Sekaligus terima kasih atas dukungan moril maupun materiil yang tak terhingga kepada saya.
6. Yang tersayang Mas Yudhi, yang telah dengan sabar memberi motivasi di saat saya putus asa; membantu pengetikan sekaligus pengoreksian naskah Memo Hukum

yang selalu terasa belum sempurna ini; serta bantuan doa yang tak berkesudahan selama pembuatan hingga berlangsungnya ujian Memo Hukum saya.

7. Sahabatku Yayuk dan Diah, yang selalu mendorong saya untuk bersama-sama menyelesaikan Memo Hukum ini. Tidak lupa pula banyak terima kasih kepada sahabat-sahabatku Yanti, Ira, Ratna, dan Ina yang selalu memberikan perhatiannya tanpa pamrih.

Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, semoga Tuhan membalas kebaikan Anda.

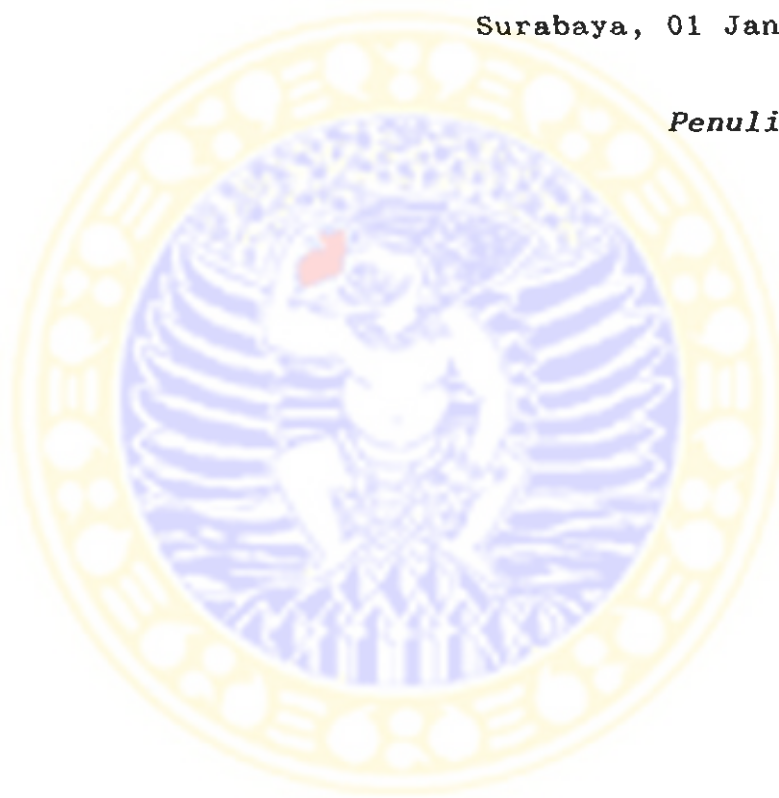
Pada akhirnya saya berharap bahwa upaya penelitian yang hasilnya saya tuangkan dalam bentuk Memo Hukum ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya dalam rangka memahami dan melaksanakan ketentuan hukum dan keadilan yang berlaku bagi masyarakat pada umumnya, dan buruh pada khususnya.

Saya sadar bahwa Memo Hukum ini masih jauh dari sempurna, maka dengan rendah hati saya mengharapkan

kritik dan saran yang membangun bagi semakin sempurnanya
Memo Hukum ini.

Surabaya, 01 Januari 1995

Penulis



ABSTRAK

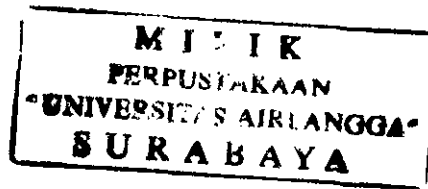
Skripsi ini membahas mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha. Dari segi sosial dan ekonomi, buruh hanya mengandalkan tenaga kerjanya saja. Sehingga tidak bebas dan terikat, baik secara jasmani maupun rohani.

Jika ditinjau dari segi yuridis buruh mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang sama. Sedangkan secara konstitusional perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh dituangkan dalam pasal 27 UUD 1945 ayat 2.



DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	v
A. Uraian Fakta	1
B. Permasalahan	6
C. Dasar Hukum	7
D. Pembahasan	9
1. Kebijaksanaan pengusaha dalam rangka pelaksanaan upah minimum regional	9
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan pelak- sanaan upah minimum di P.T. Romos	20
E. Kesimpulan / Saran	30
Daftar Bacaan	33



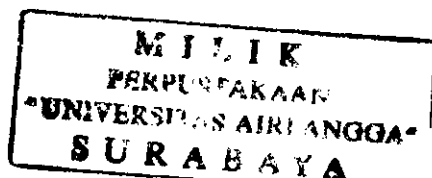
A. URAIAN FAKTA

Dalam era industrialisasi saat ini, semakin meluasnya penerapan teknologi dan banyaknya pengusaha mengakibatkan jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja akan bertambah dan permasalahan bidang industri akan semakin kompleks.

Faktor tenaga kerja, termasuk buruh merupakan faktor yang amat penting karena di samping sebagai objek pembangunan, buruh juga merupakan subjek pembangunan. Sementara itu pembangunan yang telah dan sedang dilaksanakan ini sesungguhnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian pada hakikatnya tujuan pembangunan adalah untuk mewujudkan manusia sejahtera lahir dan batin.

Hubungan kerja antara buruh dan pengusaha menunjukkan suatu hubungan antara atasan dan bawahan. Dari segi sosial ekonomi buruh hanya mengandalkan tenaga kerjanya saja, sehingga tidak bebas dan terikat baik jasmani maupun rohani.

Jika ditinjau dari segi yuridis buruh mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. Secara konstitusional perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh ini telah dituangkan dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945, yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara



berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam hubungan kerja tersebut tampak adanya peranan buruh yang memiliki kegiatan usaha bersifat produktif. Wajarlah jika buruh mendapat suatu perlindungan, yaitu usaha perlindungan yang menggunakan suatu sistem yang dapat menunjang terwujudnya pemerataan pendapatan sebagaimana termaktub dalam Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah.

Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tersebut dikeluarkan oleh pemerintah dalam rangka menjamin pemberian imbalan atau upah yang layak secara kemanusiaan sebagai upaya perlindungan upah. Melalui usulan Dewan Penelitian Pengupahan Daerah, Menteri Tenaga Kerja menetapkan surat keputusan tentang ketentuan mengenai besarnya *Upah Pokok Minimum* secara regional, sektoral, dan sub-sektoral. Hal ini dimaksudkan supaya para pengusaha tidak seenaknya saja menentukan pemberian upah kepada buruh yang bersifat merugikan sehingga menimbulkan suatu keresahan.

Jika diamati gangguan atau keresahan di dalam hubungan perburuhan akhir-akhir ini tampaknya selalu terjadi karena hubungan yang tidak serasi, terutama menyangkut masalah upah. Masalah upah merupakan masalah esensial dalam hubungan perburuhan karena tujuan utama dari hubungan perburuhan itu adalah untuk mendapatkan upah. Para pengusaha atau majikan dengan menggunakan

prinsip ekonomi yaitu usaha/modal sekecil-kecilnya untuk memperoleh hasil sebanyak-banyaknya, mereka berusaha mengeluarkan upah seminim mungkin atau setidak-tidaknya sesuai dengan apa yang telah dikerjakan buruh. Apabila buruh tertekan dan dipengaruhi oleh pihak ketiga, maka bukan tidak mungkin akan menyulut gelombang demonstrasi dan pemogokan untuk memperjuangkan upah yang layak. Dan ternyata masalah upah ini sering menjadi topik utama masalah perburuhan yang akhir-akhir ini semakin menghangat.

Semua pengusaha dirangsang untuk memetik laba sebesar-besarnya dengan modal/pengeluaran sedikit. Hal ini menjadi salah satu penyebab dalam praktek pengusaha sering tidak melaksanakan ketentuan upah minimum. Ketidakadilan pengusaha ini cepat atau lambat pasti akan membuahkan keresahan di kalangan buruh, dan berbuntut tuntutan kenaikan upah.

Untuk menyadari betapa pentingnya masalah perburuhan tersebut, maka perlu diketahui peranan serta hak dan pelaksanaan kewajiban masing-masing antara buruh dan pihak pengusaha. Pemerintah telah mengeluarkan sejumlah peraturan dan perundang-undangan di bidang perburuhan, namun kenyataannya peraturan dan perundang-undangan tersebut tidak dengan sendirinya segera dipatuhi oleh pengusaha-pengusaha nakal. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih

banyaknya kasus-kasus perburuhan yang dilansir di banyak media massa dan elektronika. Kebanyakan kasus-kasus itu menyetengahkan masalah ketentuan upah minimum yang masih belum berlaku di perusahaan-perusahaan tertentu.

Pada awal tahun 1994 keresahan buruh muncul lagi. Masalah seputar upah sempat membangkitkan gejolak buruh yang diwujudkan dalam bentuk aksi pemogokan. Menurut hasil penelitian LBH Surabaya, sejak 29 Juli 1994 sampai dengan 4 September 1994 angka pemogokan buruh di Jatim mencapai 300.

Pemogokan yang semakin meningkat itu mencerminkan kondisi buruh-buruh kita yang kian menurun (42 persen menuntut kenaikan upah minimum regional). Sekitar 33,6 persen perusahaan masih melanggar ketentuan upah minimum yang digariskan oleh SK Menaker nomor 32/MEN/1994 tentang peningkatan upah minimum regional Jatim dari Rp 2.250,- menjadi Rp 3.000,-. Banyak perusahaan nakal (53 persen) melakukan penyelundupan hukum, yaitu dengan jalan memasukkan tunjangan-tunjangan yang bersifat tidak tetap untuk memenuhi upah minimum Rp 3.000,- tersebut. Hanya 13,3 persen perusahaan yang membayar upah buruh di atas standar upah minimum tersebut. Itu pun sebagian besar baru terjadi setelah para buruh mengadakan aksi pemogokan.

Di wilayah Surabaya pada khususnya masih ada sekitar 25 persen perusahaan yang mengupah buruhnya di bawah ketentuan minimum. Ada 57 persen perusahaan yang menggaji

buruhnya Rp 3.000,- tetapi sering dengan upaya menyelundupkan komponen hukum, sehingga cenderung melanggar ketentuan upah minimum. Selain itu dari hasil penelitian juga ditemukan sekitar 87 persen perusahaan mempunyai SPSI yang memperjuangkan kelayakan penerimaan upah minimum dengan jalan pemogokan.

Demikian pula yang terjadi di P.T. Romos, jalan Rungkut Industri Surabaya. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 100 buruh yang sebagian besar berpendidikan rendah, sehingga pola berpikir mereka juga rendah, mudah dihasut, bahkan kadang-kadang kurang rasional. Kondisi ini sangat berpengaruh apabila mereka menyerap isi peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja maupun perusahaan setempat. Peraturan-peraturan tersebut biasanya dibaca sepotong demi sepotong sehingga menimbulkan kesimpulan yang jauh dari maksud sebenarnya.

Sebagai contoh keadaan tersebut di atas terjadi ketika dikeluarkannya SK Menaker nomor 32/MEN/1994 tentang peningkatan upah minimum di wilayah Jatim. Mereka hanya membaca bahwa upah minimum dinaikkan dari Rp 2.250,- menjadi Rp 3.000,- tanpa memperhatikan kapan ketentuan tersebut mulai diberlakukan. Mereka hanya melihat bahwa pada saat surat kabar tersebut terbit (9 Pebruari 1994) berarti saat itu pula ketentuan upah minimum yang baru juga diberlakukan. Pada hal seharusnya ketentuan tersebut mulai

berlaku tanggal 1 April 1994. Akibatnya terjadi pemogokan dan aksi demonstrasi yang seharusnya tidak perlu terjadi. Kondisi ini tentu saja menyulitkan kedua pihak, pengusaha dan majikan, karena masing-masing berpedoman pada apa yang benar menurut mereka masing-masing. Apalagi kalau dari pihak buruh ditunggangi oleh pihak ketiga yang ingin "mengail di air keruh", semakin jauhlah jalan menuju pada kesepakatan yang adil.

B. PERMASALAHAN

01. Bagaimanakah kebijaksanaan yang diambil pengusaha dalam rangka pelaksanaan Upah Minimum Regional di perusahaan tersebut berkaitan dengan adanya kasus-kasus di atas ?
02. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi dan menentukan pelaksanaan ketentuan upah minimum regional di perusahaan tersebut ?

C. DASAR HUKUM

Dasar hukum yang dapat digunakan sebagai acuan dalam "membedah" masalah upah minimum ini antara lain :

1. Pancasila

Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum merupakan dasar hukum yang harus dipegang setiap perusahaan dalam menjalankan roda perusahaannya. Khususnya sila kedua dan kelima menunjukkan adanya komitmen bangsa kita akan keadilan dan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia tanpa kecuali.

2. UUD 1945

Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menjelaskan bahwa seluruh rakyat Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. "Layak" berarti mendapat perlindungan dan sarana (termasuk upah) yang pantas untuk ukuran manusiawi.

3. Ketetapan MPR

TAP MPR No. II/MPR/1988 pada pokoknya mengamanatkan bahwa kebijaksanaan pengupahan di samping harus memperhatikan tingkat produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi juga perlu diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan dan daya beli golongan penerima upah yang rendah.

4. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981

PP tersebut menjelaskan tentang perlindungan bagi buruh

dalam hal pemberian upah yang layak secara kemanusiaan.

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1990 yang menggantikan peraturan No. 05/MEN/1989 menjelaskan tentang pemberian upah minimum bagi buruh. Upah tersebut merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Dalam kenyataannya masih banyak terdapat tingkat upah yang belum memenuhi kebutuhan hidup minimal pekerja.

6. SK Menteri Tenaga Kerja No. 32/MEN/1994

SK tersebut merupakan realisasi lebih lanjut dari PP Menaker No. 01/MEN/1990, yaitu menetapkan upah minimum regional, sektoral, dan sub-sektoral.

7. SK Menteri Tenaga Kerja nomer 50 tahun 1992

Tentang peningkatan upah minimum regional untuk Dati II wilayah Jawa Timur

8. Undang-undang kerja nomer 12 tahun 1948

Pada pasal 10 dijelaskan mengenai jam kerja bagi buruh.

D. PEMBAHASAN

1. Kebijaksanaan pengusaha dalam rangka pelaksanaan upah minimum regional.

Upah yang merupakan hak bagi pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Di samping itu perlu diperhatikan pula struktur upah yang tidak rumit dan ditetapkan komponen upah yang jelas dan sesuai dengan ketentuan.

Dalam hubungan dengan status pekerja, pengupahan hendaknya jangan dikaitkan dengan status pekerja tersebut, melainkan sistem pengupahan mengacu kepada pencapaian produktivitas dan tingkat kesejahteraan yang baik. Mekanisme penetapan upah dan kenaikan upah yang baik diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

Sehubungan dengan itu kita tidak dapat melepaskan diri terhadap masalah-masalah ketenagakerjaan, khususnya masalah yang menyangkut realisasi kebijaksanaan pengupahan. Salah satu kebijaksanaan pengupahan yang dimaksud (dan akan kita bahas) ialah perwujudan ketentuan upah pokok minimum regional di PT. Romos Inti Cosmetic Industries.

Untuk membahas kebijaksanaan pengusaha dalam pelak-

sanaan upah minimum bagi buruh di PT. Romos kita harus mengetahui hubungan kerjanya terlebih dahulu. Sebab pelaksanaan upah minimum baru ada setelah terjadi hubungan kerja antara buruh dan majikan. Menurut Iman Soepomo, S.H. yang dimaksud dengan hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Perjanjian ini disebut perjanjian kerja.¹

Hubungan kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Kewajiban buruh dalam hubungan kerja itu adalah bekerja di bawah pimpinan majikan. Dan untuk itu buruh menerima imbalan berupa upah. Kewajiban majikan sebagai akibat langsung dari perjanjian kerja ialah membayar upah (pasal 1602 K.U.H.Pa.).

Pelaksanaan hubungan kerja di P.T. Romos dituangkan dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, yaitu buruh dan majikan (pengusaha). Pola hubungan kerja antara buruh dan majikan di perusahaan ini didasarkan atas hubungan timbal balik. Dengan demikian antara buruh dan majikan terbina suatu interaksi yang men-

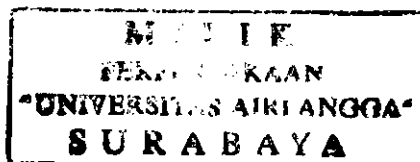
¹ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1985, h. 53.

dalam, bahkan untuk hal-hal tertentu tidak jarang buruh terlibat dialog empat mata dengan majikan bila buruh mempunyai masalah.

Agar kelancaran hubungan tersebut dapat menghasilkan kelancaran pula dalam produksi dan penghasilannya, maka syarat mutlak bagi hubungan yang lancar/sehat adalah adanya saling pengertian yang baik tentang tugas/kewajiban dan hak kebutuhan masing-masing. Saling pengertian itu hanya mungkin dicapai bilamana kedua belah pihak menganggap perusahaan dimana mereka bekerja sebagai sawah ladang kehidupan mereka.

Atas dasar pendirian tersebut di atas, maka di samping menyelamatkan diusahakan agar di dalam perusahaan tercipta iklim yang sehat bagi seluruh tenaga kerja. Dalam hal ini pimpinan perlu membuat peraturan perusahaan. Peraturan itu dibuat dengan tujuan untuk menjelaskan batas-batas dan kewajiban pengusaha (majikan) serta karyawan (buruh) selama hubungan kerja tersebut berlangsung. Dalam peraturan perusahaan antara lain diatur mengenai hubungan kerja para buruh, hari dan jam kerja beserta sistem pengupahannya, dan lain-lain.

Menurut Undang-undang nomer 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir saat hubungan kerja putus (pasal 2). Upah tidak dibayar bila buruh tidak bekerja (pasal 3).



P.T. Romos yang mempekerjakan 100 orang buruh memberlakukan peraturan hari dan jam kerja sebagai berikut :

- * Senin - Jumat : Jam kerja pukul 08.00 - 16.00 WIB dengan masa istirahat 1 jam.
- * Sabtu : Jam kerja pukul 08.00 - 12.00 WIB.

P.T. Romos memberlakukan jam kerja karyawannya 7 jam sehari sesuai dengan Undang-Undang kerja nomer 12 tahun 1948 pasal 10 yang menyatakan bahwa buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.

Sedangkan untuk sistem dan prosedur pengupahan adalah sebagai berikut :

- * Untuk buruh tetap harian digaji Rp 3.000,- per hari ditambah dengan uang makan Rp 500,- per hari. Ada pun upah tersebut diberikan pada setiap hari Sabtu.

Jumlah upah yang diterima tersebut bisa bertambah dengan melihat prestasi kerja para buruh yang bersangkutan dan bilamana perusahaan memang perlu untuk menambahnya. Selain upah yang diberikan setiap minggu, perusahaan juga memberikan bonus-bonus terhadap prestasi kerja karyawan.

Ada beberapa cara pengusaha dalam menetapkan upah buruh, diantaranya adalah sistem upah jangka waktu. Dalam sistem pengupahan ini upah ditentukan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Apabila buruh bekerja untuk

sehari, maka dia akan menerima upah harian. Dan bagi yang bekerja sebulan akan menerima upah bulanan.

Pada umumnya perusahaan di Indonesia melaksanakan sistem pengupahan menurut jangka waktu, sehingga untuk waktu tertentu buruh akan menerima jumlah upah tertentu pula. P.T. Romos merupakan salah satu perusahaan yang juga menggunakan sistem pengupahan tersebut. Dengan demikian diharapkan buruh melakukan pekerjaannya dengan teliti dan tidak tergesa-gesa (mengejar target).

Secara umum apa yang dimaksud dengan sistem pengupahan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika perusahaan menanggung beban buruh disebut sistem upah sosial, jadi dalam pengupahan ada tunjangan istri dan anak.
2. Jika perusahaan tidak peduli dengan tanggungan buruh maka disebut upah bersih.

Dengan pengertian tersebut sistem pengupahan yang dilakukan P.T. Romos merupakan sistem pengupahan jangka waktu dengan menggunakan sistem upah bersih, karena perusahaan tidak memberikan tunjangan istri maupun anak.

Upah itu sendiri sebenarnya mempunyai pengertian yang berbeda-beda bagi setiap majikan maupun buruh. Bagi buruh upah berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bagi majikan upah merupakan biaya produksi yang harus ditekan serendah mungkin, sehingga keuntungannya

menjadi lebih tinggi.

Buruh dari dulu hingga kini selalu menginginkan kenaikan upah sesuai dengan perkembangan jaman. Padahal bagi pengusaha, kenaikan upah buruh berarti memperkecil atau mengurangi keuntungan perusahaannya. Perbedaan pemikiran yang menyolok ini sering menimbulkan ketidakcocokan antara buruh dan majikan dalam hal pembayaran upah yang layak bagi buruh pada khususnya.

Banyak perusahaan dalam menentukan upah bagi buruhnya selalu mementingkan kepentingan perusahaan dan mengabaikan (merugikan) kepentingan buruh. Dalam hal ini buruh selalu dalam posisi yang lemah, karena upah mereka bergantung pada kebijaksanaan perusahaan (majikan).

Demikian pula halnya yang terjadi di P.T. Romos, dalam kenyataannya buruh perusahaan tersebut selalu tidak puas akan upah yang diterimanya. Mereka menginginkan kenaikan upahnya, sedangkan dari pihak pengusaha juga menginginkan keuntungan yang lebih besar lagi bagi perkembangan perusahaan.

Pada hakikatnya kebijaksanaan pengupahan bukan hanya sekedar memperhitungkan imbalan jasa bagi buruh secara layak, akan tetapi menyangkut juga masalah sosial ekonomi yang sangat besar pengaruhnya terhadap upaya meniadakan kemiskinan dan keterbelakangan. Oleh karena itu upah atau pengupahan perlu dikelola, diatur, dan diarahkan dengan memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai

yang manusiawi.

Selanjutnya diharapkan bahwa upaya yang luhur tersebut akan mengetuk hati nurani semua pihak yang terlibat, baik langsung maupun tidak langsung berbuat sesuatu untuk meningkatkan tingkat upah minimum buruh, sekurang-kurangnya sama dengan nilai kebutuhan hidup minimum.

Upaya tersebut sejalan dengan amanat dalam Garis-garis Besar Haluan Negara yang tertuang dalam Ketetapan No. II/MPR/1988 yang mengamanatkan bahwa kebijaksanaan pengupahan di samping harus memperhatikan tingkat produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, juga perlu diarahkan kepada peningkatan daya beli golongan penerima upah rendah.

Amanat Garis-garis Besar Haluan Negara ini merupakan bagian yang mendasar dari Trilogi Pembangunan yang tekanannya tertuju pada aspek pemerataan, baik pemerataan dalam pembangunan yang membuka kesempatan kerja maupun pemerataan dalam menikmati hasil pembangunan dalam bentuk peningkatan pendapatan/upah.

Dalam kenyataannya masih terdapat tingkat upah yang belum memenuhi syarat kebutuhan hidup minimum bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karenanya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pemerintah menempuh kebijaksanaan berupa penetapan upah minimum bagi buruh.

Ketentuan pemberlakuan upah minimum ini agaknya

merupakan salah satu jalan keluar yang diupayakan pemerintah dalam rangka meningkatkan pendapatan kaum buruh di Indonesia, karena pengaruhnya langsung dapat dirasakan oleh para buruh. Sebaliknya bagi pengusaha jalan keluar yang diberikan pemerintah tersebut tidak begitu dipersoalkan, karena bagi mereka lebih baik melaksanakan ketentuan tersebut dari pada terganggu oleh ancaman unjuk rasa para buruhnya.

Menurut pasal 1 huruf a, Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 01/MEN/1990 tentang upah minimum, yang dimaksud dengan upah minimum ialah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap yang diberikan kepada buruh dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75 % dari upah minimum.

Sebagai tindak lanjut dari usaha pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan buruh, maka dikeluarkan ketentuan upah minimum regional (UMR). UMR tersebut masa berlakunya disesuaikan dengan keadaan perekonomian yang makin lama makin meningkat, dimana harga barang dan kebutuhan hidup selalu mengalami kenaikan secara berturut-turut.

Untuk pengaturan upah pokok minimum yang paling baru adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomer 32/MEN/1994, yaitu tentang upah pokok minimum regional yang mulai berlaku tanggal 1 April 1994. Untuk sektor industri di Jawa Timur upah minimum ditentukan sebesar Rp 3:000,-. Ketentuan ini berlaku untuk semua buruh tanpa memandang perbedaan status buruh tetap, harian, musiman.

Besarnya upah pokok minimum tersebut berdasarkan standart jam kerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Upah pokok minimum yang diterima buruh menurut ketentuan secara sektoral itu adalah upah bersih, belum ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang bersifat sosial.

Dalam kenyataan banyak perusahaan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dengan macam-macam alasan. Misalnya dengan menunda pelaksanaan ketentuan upah minimum atau dengan melaksanakannya tetapi memasukkan tunjangan-tunjangan yang sifatnya tidak tetap untuk memenuhi upah minimum tersebut. Penyimpangan seperti inilah yang menyebabkan timbulnya reaksi dari kaum buruh yang menuntut atas pelaksanaan kenaikan upah minimum di tempat mereka bekerja. Tuntutan kenaikan upah itu dilakukan dengan aksi unjuk rasa dan pemogokan kerja selama beberapa waktu, sampai terjadinya kesepakatan antara buruh dan majikan.

Kenyataan tersebut di atas terjadi juga di P.T. Romos. Buruh di perusahaan tersebut menuntut kenaikan upah minimum diberlakukan secara langsung[^] sebelum tanggal pemberlakuan sesuai dengan ketentuan pemerintah. Mulanya upah minimum buruh di P.T. Romos adalah Rp 2.400,- . Upah tersebut berarti lebih tinggi dari ketentuan upah minimum menurut SK Menteri Tenaga Kerja nomer 50/MEN/1992 yang menentukan upah minimum regional di wilayah Jawa Timur

sebesar Rp 2.250,-. Dengan demikian P.T. Romos telah memberikan perlindungan upah bagi para buruhnya dan berarti pula turut memperhatikan kesejahteraan buruh dan keluarganya.

Demikian pula ketika pemerintah menaikkan upah minimum menjadi Rp 3.000,- P.T. Romos membuat kebijaksanaan bahwa kenaikan upah akan diberlakukan sesuai dengan tanggal yang ditentukan pemerintah dan dilakukan secara bertahap. Di pihak lain para buruh tidak mau menerima kebijaksanaan tersebut. Yang mereka inginkan ialah pemberlakuan kenaikan upah secara langsung, tanpa menunda-nunda waktu lagi. Di sini terjadi perbedaan prinsip dalam melaksanakan ketentuan upah minimum regional di P.T. Romos.

Sebagai jalan keluarnya P.T. Romos memberlakukan kenaikan upah minimum pada tanggal 1 Maret 1994, satu bulan sebelum tanggal resmi yang ditentukan pemerintah (1 April 1994). Jalan tengah ini diambil untuk menghindari kerugian yang berkepanjangan di kedua belah pihak. Kerugian yang bisa ditimbulkan di pihak pengusaha ialah tidak berproduksinya perusahaan tersebut akan menurunkan pendapatan mereka. Demikian juga di pihak buruh, mereka tidak mendapat upah sebagai alat untuk menghidupi dia sendiri dan keluarganya.

Pelaksanaan upah minimum di P.T. Romos dirinci sebagai berikut : Upah pokok Rp 2.250,- ditambah dengan tunjangan tetap Rp 750,-. Hal ini sesuai dengan Peraturan

Menteri Tenaga Kerja nomer 01/MEN/1990, bahwa komposisi upah minimum yaitu upah pokok serendah-rendahnya 75 % dari upah minimum. Selain itu perusahaan ini tidak hanya berpedoman pada ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah (yang sebenarnya masih belum begitu layak), lebih dari itu P.T. Romos juga memperhatikan kondisi kebutuhan buruh dan anggota keluarganya. Hal ini terbukti dengan diberikannya premi bagi pekerja yang tidak pernah absen selama hari-hari kerja.

Upah minimum sebesar Rp 3.000,- bagi buruh yang masih lajang tentunya masih cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum mereka. Namun bagi buruh yang sudah berkeluarga upah minimum sebesar itu tentu masih belum memadai. Untuk itu pimpinan P.T. Romos mengambil kebijaksanaan untuk memberikan upah prestasi sebagai langkah preventif menghadapi upah yang belum memadai tersebut. Upah prestasi ini didasarkan pada prestasi kerja, kedisiplinan, serta kepatuhan dari buruh tersebut. Kebijakan yang diambil P.T. Romos ini diharapkan mampu mencukupi upah yang mampu menghidupi para buruh dan keluarganya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan pelaksanaan upah minimum di P.T. Romos

Dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomer 32/MEN/1994 yaitu mengenai ketentuan upah minimum bagi buruh, upah minimum mengalami kenaikan dari upah minimum yang berlaku sebelumnya. Dengan adanya kenaikan upah itu tentunya banyak faktor yang mempengaruhi serta menentukan ketentuan itu dalam pelaksanaannya oleh para pengusaha. Untuk itu kita dapat meninjau faktor-faktor tersebut, baik dari pihak pengusaha maupun dari pihak buruh, karena kedua pihak inilah yang terkait dalam hubungan kerja.

a. Faktor-faktor dari pihak pengusaha

a.1. Kemampuan pengusaha.

Timbulnya masalah pengupahan akhir-akhir ini antara lain disebabkan oleh besarnya lonjakan kenaikan upah, sehingga pihak pengusaha mengalami kesulitan untuk memenuhinya. Mengingat keadaan sejak dahulu hingga saat ini, harga barang dan kebutuhan hidup selalu mengalami kenaikan secara berturut-turut maka upah minimum dengan sendirinya (seharusnya) turut mengalami kenaikan. Tentu saja kenaikan upah minimum ini harus dilihat juga dalam konteks kemampuan perusahaan yang bersangkutan, yaitu sejauh mana keadaan batas kemampuan perusahaan itu mampu menaikkan upah minimum buruhnya. Untuk itu perlu disadari bahwa upah minimum yang ditetapkan tersebut hendaknya selain memberi

manfaat untuk perbaikan taraf hidup kaum buruh, juga tidak boleh membahayakan kelangsungan hidup perusahaan (mengingat masing-masing perusahaan memiliki kemampuan yang berbeda-beda).

Tidak semua perusahaan dapat melaksanakan ketentuan kenaikan upah minimum itu tepat tanggal berlakunya secara langsung. Kenaikan upah minimum ini dirasakan berat karena untuk memberikan kenaikan upah bagi buruhnya diperlukan persiapan dan pemikiran yang rinci. Hal ini tidak dapat dilakukan tanpa memperhitungkan faktor-faktor yang lain. Di samping itu memang tidak dapat dipungkiri, terdapat juga perusahaan yang memberikan upah minimum pada buruhnya lebih tinggi dari tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

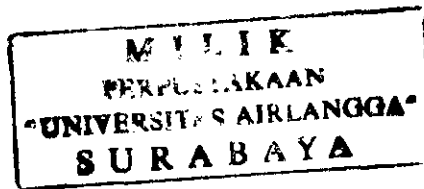
Pihak pengusaha P.T. Romos tidak mampu memberikan upah minimum yang sangat tinggi kepada buruhnya (seperti yang selalu diharapkan buruh saat ini). Ketika upah minimum masih ditentukan Rp 2.250,- pihak pengusaha P.T. Romos telah memberikan upah minimum sedikit lebih tinggi dari tingkat upah minimum yang ditetapkan, yaitu Rp 2.400,-. Ketika dikeluarkan ketentuan mengenai tingkat upah minimum yang baru dari Rp 2.250,- menjadi Rp 3.000,- dirasakan agak berat, lebih-lebih jika harus dilaksanakan secara langsung dan harus tepat tanggal berlakunya. Keberatan ini disebabkan antara lain karena kenaikan upah belum dapat

diimbangi dengan peningkatan hasil produksi. Jika kenaikan upah minimum buruh tidak diikuti dengan peningkatan dalam produksi dan harga produksi itu tetap, maka tidak ada peningkatan keuntungan, sedang upah bagi buruh harus dinaikkan. Inilah yang menyebabkan pengusaha kesulitan untuk memberikan kenaikan upah minimum bagi buruhnya. Belum lagi jika pengusaha dihadapkan pada persaingan yang ketat dengan produk lain yang sama jenisnya di pasaran. Tentu saja hal ini merupakan salah satu pertimbangan pengusaha.

Dalam hal demikian pihak pengusaha mengambil suatu kebijaksanaan supaya mampu melaksanakan ketentuan upah minimum sebagaimana telah ditetapkan pemerintah. Upaya itu dilakukan dengan jalan meningkatkan mutu produksinya sehingga mampu bersaing dengan produk lain yang sejenis. Dengan demikian diharapkan perusahaan memperoleh peningkatan keuntungan dan mampu memberikan upah minimum sesuai dengan yang diharapkan buruh dan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

a.2. Pengusaha dan prinsip ekonomi.

Prinsip ekonomi dari pengusaha, sebagai pemilik perusahaan sangat mempengaruhi pelaksanaan ketentuan upah minimum. Banyak pengusaha yang masih mempunyai pola berpikir menerapkan hukum ekonomi secara sepihak. Jika pengusaha kuat dalam memegang prinsip ekonomi ini, maka secara umum kebijaksanaan yang dilakukan pengusaha ialah



berusaha mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dan pengeluaran uang bagi buruhnya seminim mungkin. Dampaknya ialah kenaikan upah minimum bagi buruh belum tentu otomatis diberlakukan.

Di lain pihak, banyak pengusaha sudah memiliki wawasan berpikir untuk menganggap buruh sebagai aset perusahaan, sehingga dalam menerapkan prinsip ekonominya tidak semena-mena. Dalam hal ini pengusaha di samping berusaha mendapatkan keuntungan yang besar dengan pengeluaran seminim mungkin, juga memperhatikan kesejahteraan para buruhnya melalui pemberian upah bagi buruhnya sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku.

Pihak pengusaha P.T. Romos tentu saja juga berpegang pada prinsip ekonomi, yaitu prinsip ekonomi yang dilandasi nilai-nilai Pancasila dalam menjalankan perusahaannya untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan itu dapat digunakan untuk mengembangkan perusahaan dan memberikan kenaikan upah bagi buruhnya.

Jadi prinsip ekonomi yang dilaksanakan oleh pengusaha P.T. Romos tidak hanya semata-mata ditujukan untuk kepentingan pengusaha saja, tetapi juga untuk kepentingan para buruh, yaitu dengan berusaha memberikan upah pada buruh sesuai dengan ketentuan upah minimum. Bahkan dengan keuntungan tersebut pengusaha dapat memberikan upah bagi buruhnya di atas tingkat upah minimum yang telah ditetapkan.

kan pemerintah.

a.3. Kepedulian pengusaha.

Para pengusaha cenderung kurang memperdulikan kondisi buruhnya, terutama mengenai upah minimumnya. Pengusaha mengetahui adanya ketentuan upah minimum yang baru dikeluarkan, tetapi pengusaha sering tidak memberitahukannya kepada buruh. Pengusaha (kadang sengaja) tidak memberi penjelasan mengenai ketentuan tersebut kepada buruhnya. Hal ini menyebabkan buruh mengadakan aksi protes, jika ternyata buruh mengetahui adanya kenaikan upah minimum tersebut.

Adanya aksi unjuk rasa yang menuntut kenaikan upah minimum ini menunjukkan kekurangpedulian pengusaha terhadap buruhnya. Dalam hal ini buruh tidak dapat disalahkan sepenuhnya. Jika dibandingkan dengan cara lain, aksi dari para buruh ini merupakan cara yang paling ampuh untuk menuntut haknya. Dengan cara ini pula pengusaha sering langsung mengabulkan tuntutan para buruh tersebut.

Pada saat dimuatnya Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomer 32/MEN/1994 di surat kabar, hari itu juga buruh P.T. Romos menuntut agar ketentuan tersebut diberlakukan. Mereka mengadakan aksi unjuk rasa. Pengusaha dalam hal ini belum sempat memberi penjelasan mengenai pelaksanaan ketentuan tersebut. Sebenarnya tanpa ada aksi dari buruh itu, pihak pengusaha akan tetap melaksanakan ketentuan itu dengan memberi penjelasan lebih dahulu pada

buruhnya.

b. Faktor-faktor dari pihak buruh

Faktor-faktor dari pihak buruh juga sangat penting dan berpengaruh dalam pelaksanaan ketentuan upah minimum oleh pengusaha kepada para buruhnya. Karena faktor-faktor inilah para buruh sering memperoleh upah yang rendah. Faktor-faktor itu ialah :

b.1. Pendidikan buruh yang rendah.

Pendidikan buruh yang rendah menyebabkan pengusaha cenderung memberikan upah yang rendah pula kepada buruhnya. Para buruh cenderung kalah dan pasrah terhadap kebijaksanaan pengusaha. Di lain pihak dengan dikeluarkannya ketentuan upah minimum yang baru, rendahnya pendidikan para buruh ini menyebabkan mereka mengadakan aksi unjuk rasa, protes, dan lain-lain. Keadaan ini disebabkan karena mereka sering berpikir kurang rasional dan mudah sekali dihasut oleh pihak ketiga yang mengkomando dengan tujuan lain. Dan tuntutan buruh ini sering tanpa dasar yang kuat, apakah tuntutan tersebut sesuai dengan proporsinya atau tidak. Mereka tidak mau tahu mengenai kondisi di sekitarnya, baik kondisi perusahaan maupun buruh itu sendiri. Selain itu mereka sukar untuk diajak musyawarah.

Kondisi dan situasi itulah yang terjadi di P.T. Romos saat dikeluarkannya ketentuan tentang kenaikan upah minimum bagi buruh. Karena sebagian besar buruh di P.T.

Romos berpendidikan rendah, maka mereka juga sulit untuk memahami peraturan-peraturan, baik yang dikeluarkan perusahaan maupun pemerintah. Begitu juga saat dikeluarkannya ketentuan tentang kenaikan upah minimum, yaitu SK Menaker nomer 32/MEN/1994. Mereka mengadakan unjuk rasa menuntut pelaksanaan ketentuan tersebut sesuai dengan tanggal terbitnya surat kabar itu, karena memang begitulah anggapan mereka. Mereka tidak mau diajak bermusyawarah dan tidak mau menerima penjelasan dari pihak pengusaha.

Menurut pengusaha tingkat pendidikan yang rendah juga berpengaruh pada keahlian buruh. Sehingga sering terjadi, pihak pengusaha menerima buruh tanpa keahlian. Konsekuensinya upah yang mereka terima juga rendah.

b.2. Produktivitas buruh yang rendah.

Tingkat produktivitas tenaga kerja adalah derajat kemampuan tenaga kerja (buruh) untuk memberikan hasil kerja sesuai dengan kewajiban serta fungsinya. Semua faktor dari pihak buruh yang berpengaruh dalam pemberian upah minimum tidak terlepas dari kualitas buruh yang rendah. Hal ini juga berkaitan dengan rendahnya produktivitas buruh, karena dengan rendahnya kualitas dari buruh maka produk yang dihasilkan juga rendah.

Rendahnya tingkat produktivitas buruh ini menurut pengusaha disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

b.2.1. Bakat dan tingkat ketrampilan.

Pengusaha menyadari bahwa bakat dan ketrampilan ini ikut menentukan produktivitas buruh. Maka penting bagi pengusaha untuk mengetahui bakat dan ketrampilan dari buruhnya sebelum menempatkannya pada bagian atau posisi tertentu. Dengan menempatkan buruh pada bagian yang sesuai dengan bakat dan ketrampilannya, maka akan menunjang hasil kerjanya. Hal ini akan mempertinggi produktivitas kerja dari buruh tersebut. Lain halnya jika buruh ditempatkan pada bagian yang tidak berhubungan dengan bakat dan ketrampilannya, maka akibatnya produktivitas buruh tersebut akan menurun.

b.2.2. Mental dan sikap buruh.

Menurut pengusaha sikap mental buruh dalam bekerja sangat mempengaruhi produktivitas dari buruh itu. Untuk meningkatkan produktivitas buruh diperlukan motivasi yang didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja produktif akan memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri. Selain itu diperlukan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja ini harus dilakukan dengan kesadaran dan ketaatan, juga keyakinan untuk mentaati peraturan kerja. Jika sikap mental ini ditanamkan dan dijalankan, maka produktivitas buruh akan meningkat.

b.2.3. Peralatan dan bahan baku.

Pengusaha juga menyadari bahwa produktivitas buruh itu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang

berasal dari pihak buruh saja, tapi juga dipengaruhi oleh pihak pengusaha. Pengusaha juga berperan dalam peningkatan produktivitas ini, yaitu misalnya dengan menyediakan peralatan dan mesin-mesin yang baik serta menyediakan bahan baku yang terjamin kualitasnya. Dengan demikian buruh, dalam menjalankan pekerjaannya, dapat berjalan dengan lancar serta menghasilkan barang dengan mutu yang tinggi, sehingga dapat bersaing di pasaran.

b.2.4. Kondisi lingkungan kerja.

Dalam hal ini pengusaha berusaha menciptakan suatu iklim kerja yang sehat di perusahaannya. Jika iklim yang sehat di perusahaan terwujud, maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman, tanpa rasa takut dan tertekan, sehingga buruh dapat bekerja semaksimal mungkin. Dengan sendirinya produktivitas akan meningkat. Untuk ini diperlukan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan. Harus tercipta komunikasi yang terbuka, sehingga pimpinan tahu keadaan dan kebutuhan buruhnya, sedangkan buruh juga tahu keadaan perusahaan. Tetapi rupanya buruh kurang dapat mengerti keadaan perusahaan, sehingga mereka tetap mengadakan unjuk rasa menuntut pelaksanaan kenaikan upah sebelum tanggal berlakunya, sedang pimpinan sudah mencoba mengajak mereka untuk bermusyawarah. Karena adanya unjuk rasa ini maka proses produksi terganggu, sehingga produktivitas menjadi turun.

b.2.5. Upah.

Upah merupakan salah satu motivasi buruh untuk meningkatkan prestasinya. Pihak pengusaha selalu berusaha memberi upah yang sesuai dengan kebutuhan buruhnya. Selain itu diberikan pula premi serta bonus-bonus bagi buruh yang berprestasi. Hal ini mendorong buruh untuk bekerja lebih produktif.

Produktivitas perlu ditingkatkan, karena dengan produktivitas yang tinggi maka hasil produksi meningkat dalam kualitas maupun kuantitas, sehingga dapat bersaing di pasaran dan mendapatkan peningkatan keuntungan. Pada akhirnya pengusaha dapat melaksanakan pemberian upah minimum kepada buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dengan diketahuinya faktor-faktor yang menentukan pelaksanaan ketentuan upah minimum di atas, maka pihak pengusaha berusaha mencari jalan pemecahan yang terbaik. Dengan demikian diharapkan pelaksanaan ketentuan upah minimum tidak merugikan pihak buruh maupun pengusaha, melainkan memberi manfaat dan hasil kepada kedua belah pihak.

E. KESIMPULAN / SARAN

1. Kesimpulan

- a. P.T. Romos telah memberikan upah pada buruhnya sesuai dengan SK Menaker nomer 32/MEN/1994, yaitu Rp 3.000,- per hari. Pelaksanaan kenaikan upah ini dilakukan satu bulan sebelum tanggal berlakunya ketentuan tersebut. Yaitu dilaksanakan tanggal 01 Maret 1994, yang sebenarnya mulai berlaku tanggal 01 April 1994. Ini merupakan kebijaksanaan yang diambil pihak pengusaha dalam rangka memenuhi tuntutan para buruhnya yang mengadakan aksi pemogokan menuntut pelaksanaan ketentuan kenaikan upah minimum segera diberlakukan sebelum tanggal berlakunya. Dalam hal ini pihak buruh sukar untuk diajak bermusyawarah. Keadaan ini menunjukkan perhatian pihak pengusaha terhadap upah para buruhnya, sebagai upaya pemberian perlindungan kesejahteraan bagi buruh.
- b. Pihak pengusaha dari P.T. Romos menyadari bahwa terlaksananya pemberian upah minimum yang sesuai dengan ketentuan dari pemerintah tersebut di samping ditentukan oleh faktor-faktor dari pihak pengusaha, juga dipengaruhi faktor-faktor dari pihak buruh sendiri. Dalam hal ini kemampuan perusahaan, prinsip ekonomi pengusaha, serta kepedulian pengusaha terhadap upah buruhnya merupakan faktor-faktor dari pihak pengusaha. Faktor-faktor tersebut berkaitan erat dengan kondisi

buruh yang ada saat ini : rendahnya pendidikan dan keahlian, serta faktor-faktor lain yang menyebabkan rendahnya tingkat produktivitas para buruh tersebut. Jika tingkat produktivitas buruh tinggi dan keuntungan perusahaan meningkat, maka upah buruh akan mendapat kenaikan. Tapi pihak pengusaha tidak dapat memberikan upah minimum yang sangat tinggi seperti yang diharapkan buruh, karena keuntungan yang diperoleh perusahaan selain digunakan untuk membayar upah buruh, juga digunakan untuk perluasan perusahaan.

2. Saran

- a. Perlunya ditingkatkan pola hubungan kerja yang baik antara buruh dan pengusaha. Jika ada persoalan hendaknya dimusyawarahkan, sehingga tidak perlu terjadi aksi pemogokan atau unjuk rasa yang mengakibatkan kerugian pada kedua belah pihak. Untuk itu harus terjalin pengertian antara buruh dan pengusaha. Hendaknya pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut melibatkan semua buruh dalam menetapkan kebijaksanaannya, termasuk juga dalam pelaksanaan ketentuan upah minimum ini (tidak hanya didasarkan pada kebijaksanaan perusahaan saja). Selain itu dari pihak buruh harus mau untuk diajak bermusyawarah dan mau mengerti keadaan perusahaan.
- b. Pengusaha hendaknya lebih memperhatikan buruhnya, terutama dalam masalah yang berhubungan dengan peratu-

ran-peraturan dalam hubungan kerja, yaitu dengan memberi penjelasan mengenai maksud dan pelaksanaan peraturan tersebut sedini mungkin. Semakin rendah tingkat pendidikan buruh, maka buruh semakin sulit memahami maksud dan isi dari peraturan tersebut. Bila dari pihak buruh dituntut untuk bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pengusaha harus juga menyediakan sarana-sarana yang menunjang hal tersebut di atas.



DAFTAR BACAAN

Jawa Pos. (1994). *Menguak Kondisi Pengupahan di Jatim (1)*, 12 September 1994, Surabaya : Jawa Pos Offset.

Kartasapoetra, G., Kartasapoetra, R.G., Kartasapoetra, A.G. (1988). *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta : P.T. Bina Aksara.

Soepomo, Iman. (1985). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.

Soepomo, Iman. (1990). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan.

Catatan Mata kuliah Hukum Perburuhan Semester Genap, Tahun 1994.

Hasil Wawancara dengan Kepala Personalia P.T. Romos Inti Cosmetic Surabaya

Materi Panel Diskusi Hubungan Industrial Pancasila dan Pelaksanaan Upah Minimum Regional, Sewilayah Kerja Pembantu Gubernur Wilayah V Surabaya, 13 Juni 1994

Peraturan Perundang-undangan :

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang Kerja No. 12 Tahun 1948
3. TAP MPR No. II/MPR/1988.
4. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1990
6. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 50/MEN/1992
7. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 32/MEN/1994
8. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata


ROMOS
INTI COSMETIC INDUSTRIES P.T.
SURAT - KETERANGAN

NO. 009/SK/CAN/X/(1994)

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Caecilia E. Irmawati
 Alamat : Asembagus II/41 Surabaya
 NIM : 039113271
 Tingkat : Semester VII
 Fakultas : Hukum Universitas Airlangga Surabaya

Yang bersangkutan telah melakukan research di PT. ROMOS INTI COSMETIC INDUSTRIES, dari tanggal 18 september 1994 sampai dengan tanggal 31 Oktober 1994. Dalam rangka penyusunan dan mempertahankan Memo Hukum.

Demikian Surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Surabaya, 31 Oktober 1994
 PT. ROMOS INTI COSMETIC INDUSTRIES
 A.N. Pimpinan perusahaan


Ir. Felix Leonard S.

Kabag. Umum & Personalia



MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
NO. KEP- 32 /MEN/1994

TENTANG :

PENINGKATAN UPAH MINIMUM REGIONAL
UNTUK DAERAH TINGKAT II DI WILAYAH JAWA TIMUR

MENTERI TENAGA KERJA RI,

- Menimbang : a. bahwa Upah Minimum Regional untuk Daerah Tingkat II di Wilayah Jawa Timur sebagaimana ditetapkan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.KEP-50/MEN/1992 tanggal 28 Januari 1992, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan harga kebutuhan sehari-hari;
- b. bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja di Daerah Tingkat Wilayah Jawa Timur, perlu diadakan peningkatan Upah Minimum Sub Regional Jawa Timur untuk Daerah Tingkat II yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat : 1. Keputusan Presiden RI No. 104 Tahun 1993 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden RI No. 15 Tahun 1984 tentang Susunan Organisasi Departemen sebagaimana telah dua kali diubah, terakhir dengan Keputusan Presiden RI No. 23 Tahun 1993;
2. Keputusan Presiden RI No. 96/M Tahun 1993 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan VI ;
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum ;
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-06/MEN/1989 tentang Ralat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-05/MEN/1989 tentang Upah Minimum ;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-01/MEN/1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-05/MEN/1989 ;
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-199/MEN/1983 yg.Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-325/MEN/1988 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja.
- Memperhatikan : Rekomendasi Gubernur Kepala Daerah Tk. I Jawa Timur No.508/1993/031/1993 tanggal 16 Oktober 1993.

M E M U T U S K A N :

- Menetapkan :
PERTAMA : Meningkatkan Upah Minimum Sub Regional untuk Daerah Tingkat II di Wilayah Jawa Timur.

- KEDUA : Besarnya Upah Minimum Regional untuk Daerah Tingkat II Wilayah Jawa Timur sebagaimana dimaksud Amar PERTAMA dengan standard waktu kerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu sebagai berikut :
1. Kabupaten / Kotamadya Surabaya, Malang, Jember, Sidoarjo dan Gresik dari Rp.2.250,- per hari ditingkatkan menjadi Rp.3.000,- per hari dan Rp.90.000,- per bulan bagi pekerja bulanan;
 2. Kabupaten / Kotamadya Pasuruan, Probolinggo, Banyuwangi dan Kediri dari Rp.2.200,- per hari ditingkatkan menjadi Rp.2.950,- per hari dan Rp.88.500,- per bulan bagi pekerja bulanan ;
 3. Kabupaten/Kotamadya Mojokerto, Lumajang, Lamongan, Jombang dan Blitar dari Rp.2.150,- per hari ditingkatkan menjadi Rp.2.850,- per hari dan Rp.85.500,- per bulan bagi pekerja bulanan ;
 4. Kabupaten/Kotamadya Madiun, Situbondo, Bondowoso, Tulungagung, Nganjuk, Tuban, Sumenep, Maratun, Bojonegoro, Ngawi, Sampang, Ponorogo, Bangkalan, Pamekasan, Trenggalek dan Pacitan dari Rp.2.100,- per hari ditingkatkan menjadi Rp.2.800,- per hari dan Rp.84.000,- per bulan bagi pekerja bulanan.
- KETIGA : 1. Upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75 % dari upah minimum.
2. Upah Minimum Regional tersebut adalah upah yang diterima dalam bentuk uang, tidak termasuk tunjangan-tunjangan yang bersifat perangsang.
3. Bagi perusahaan yang upah minimumnya lebih kecil dari penetapan ini segera menyesuaikan dengan penetapan ini, dan bagi perusahaan yang upah minimumnya lebih besar dari penetapan ini tidak dibenarkan untuk dikurangi atau diturunkan.
4. Segala tunjangan tetap dan atau fasilitas yang telah biasa diberikan kepada tenaga kerja, tetap diberikan diluar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Amar KEDUA.
- KEEMPAT : Dengan ditetapkannya Upah Minimum Regional pada Amar KEDUA diatas, maka Ketentuan Upah Minimum Sektoral dan Sub Sektoral yang lebih rendah dari ketentuan ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

M I L I K
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
S U R A B A Y A

KFLIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 April 1994, dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : J A K A R T A
 Pada tanggal : 26 Januari 1994

MENTERI TENAGA KERJA R.I.

DRS. ABDUL LATIEF

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada Yth. :

1. Ketua Dewan Penelitian Pengupahan Nasional di Jakarta ;
2. Sekjen, Irjen Dep. Tenaga Kerja di Jakarta ;
3. Dirjen Binawas Dep. Tenaga Kerja di Jakarta ;
4. Ketua Komisi VI DPR RI di Jakarta ;
5. Gubernur Kepala Daerah Tk. I Jawa Timur di Surabaya ;
6. Direktur Utama PT. ASTEK (Persero) di Jakarta ;
7. Direktur BPJS Ditjen Binawas Depnaker di Jakarta ;
8. Kakanwil Depnaker Prop. Jawa Timur di Surabaya ;
9. Kepala Biro Hukum & KEM Depnaker di Jakarta ;
10. Ketua DPRD Prop. Jawa Timur di Surabaya ;
11. Ketua DPD APINDO Prop. Jawa Timur di Surabaya ;
12. Ketua DPD SPSI Prop. Jawa Timur di Surabaya ;
13. Seluruh Kakandepnaker Daerah Tk. II se Jawa Timur ;
14. Seluruh DPRD di Indonesia ;
15. P e r t i n g g a l.