ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAN PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA

SKRIPSI

OLEH

NY. SOEHARTI

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA

S U R A B A Y A

1 9 8 2

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAN PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS

DAN MEMENUHI SYARAT SYARAT UNTUK

MENCAPAI GELAR SARJANA HUKUM

OLEH

NY. SOEHARTI

030005848

PEMBIMBING PERTAMA	PEMBIMBING KEDUA
INDIARSORO, S.H.	M.L. SOUHOKA, S.H.

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA

S U R A B A Y A

1 9 8 2

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan yang Mahaesa, akhirnya dapat juga saya menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat yang harus saya penuhi selama belajar di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Sehubungan dengan selesainya skripsi ini, saya menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih kepada:

1. semua guru besar, dosen, dan asisten Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah membekali saya ilmu pengetahuan; khususnya ilmu hukum;
2. Bapak Indiarsoro, S.H., pembina mata kuliah dan pembimbing pertama skripsi Hukum Perburuhan yang di tengah kesibukannya telah mengorbankan waktu dan tenaga serta pikirannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini; begitu pula kepada asisten Hukum Perburuhan Bapak M.L. Souhoka, S.H., yang telah ikut membaca skripsi ini sebagai pembimbing kedua;
3. Bapak Drs. Oetoyo Hadikusuma dari Kanwil Binalindung Propinsi Jawa Timur di Surabaya dan Bapak Choirul Saleh, wakil Direktur Umum dari PT Alim Agung Corporation Surabaya;
4. karyawan Biro Administrasi Akademik Fakultas Hukum

Skripsi MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAK PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA SOEHARTI

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Universitas Airlangga.

Selanjutnya, sebagai rasa hormat dan terima kasih, skripsi ini saya persembahkan kepada ayah dan bunda tercinta, begitu pula kepada suami dan anakku tersayang, Rippi, yang telah turut mengambil bagian dalam penyelesaian skripsi ini.

Saya menyadari sepenuhnya skripsi ini mengandung banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Kiranya dapat di maklumi mengingat keterbatasan saya, khususnya dalam bidang ilmu hukum. Namun, saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kepentingan masyarakat pada umumnya.

Surabaya, 2 April 1983

Ny. Soeharti

Skripsi MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAK PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA SOEHARTI

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR ISI

		Halaman
KATA PENGANTAR	.....	iii
DAFTAR ISI	.....	v
BAB I :	PENDAHULUAN	1
	1. Permasalahan: Latar Belakang dan Rumusannya	1
	2. Penjelasan Judul	3
	3. Alasan Pemilihan Judul	4
	4. Tujuan Penulisan	5
	5. Metodologi	6
	6. Pertanggungjawaban Sistematika ...	7
BAB II :	HUBUNGAN KERJA ANTARA BURUH DAN MAJIKAN	10
	1. Pengupahan	10
	2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat ..	14
BAB III :	PENGARUH PROSES PRODUKSI	19
	1. Peningkatan Jaminan Sosial Buruh	19
	2. Peningkatan Mutu Buruh	23
BAB IV :	KEBIJAKSANAAN PENGUSAHA TERHADAP TUNTUTAN BURUH	27
	1. Meningkatkan Kondisi Kerja	27
	2. Penegasan Perjanjian Perburuhan ..	29
BAB V :	PENUTUP	34
	1. Kesimpulan	34
	2. Saran	35
DAFTAR BACAAN	.....	37
LAMPIRAN	.....	38

Skripsi MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAK PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA SOEHARTI

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan: Latar Belakang dan Rumusannya

Pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah pada saat ini pada hakikat-nya bertujuan untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Pembangunan ini meliputi pembangunan material maupun pembangunan spiritual. Jadi, akan dicukupinya kebutuhan rakyat akan sandang, pangan, papan yang layak dan mereka dapat melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing.

Dalam hakikat pembangunan itu yang merupakan masalah pokok di antaranya masalah tenaga kerja. Tenaga kerja bukan sebagai obyek pembangunan, tetapi sebagai subyek utama dari pembangunan itu sendiri. Agar supaya tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan dapat didayagunakan, maka pembinaan secara integral dalam meningkatkan ketrampilan dan keahlian disesuaikan dengan kemajuan teknologi. Bahkan, sejalan dengan apa yang diamanatkan dalam alinea keempat pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan salah satu tugas dari negara kita adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Tenaga kerja yang berperan serta dalam pembangunan ini antara lain adalah buruh. Buruh dalam hubungan kerja

Skripsi MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAK PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA SOEHARTI

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dengan majikan mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah dan di bawah perintah majikan. Sebaliknya, majikan memberi pekerjaan dengan memberikan sejumlah upah tertentu.

Dalam menentukan besarnya upah pengusaha harus mempertimbangkan dari dua segi yaitu segi sosial dan segi ekonomi yang kedua-duanya harus berjalan seimbang dan serasi. Pengusaha di Jawa Timur menetapkan upah berdasarkan Surat Keputusan Menteri Transmigrasi dan Koperasi nomor Kep-01-Men-DP- 1982 tentang Penetapan dan Peningkatan Upah Minimum pada Sektor Jasa Angkutan, Konstruksi Bangunan, Perkebunan Swasta, Sub Sektor Kayu, Rokok Kretek, Tembakau, Tekstil Sandang, Makanan/Minuman, Farmasi/Kimia, Perdagangan/Pertokoan, Karet/Kulit, Logam/Keramik di Jawa Timur. Di dalam surat keputusan tersebut ditentukan berapa besar upah minimum yang harus dibayar oleh pengusaha kepada buruh. Meskipun sudah ada ketentuan Menteri tentang besarnya upah yang harus dibayarkan ternyata dalam praktek banyak sekali yang menyimpang seperti:

> Pada tanggal 1 Agustus 1982 sebanyak 400 karyawan toko Nam mendatangi sekretariat DPD FBSI Jawa Timur untuk mengadukan persoalannya. Yaitu bahwa di Toko Nam gaji pokok yang diberikan adalah Rp 900,00 per bulan. Sedang menurut surat keputusan Menteri Transmigrasi dan Koperasi upah minimum buruh di sub sektor perdagangan/pertokoan sebesar Rp 450,00 per hari.[1]

Dari masalah tuntutan buruh di Toko Nam ternyata pemberian upah buruh tidak sesuai dengan peraturan perundangan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

yang berlaku. Pengusaha Toko Nam memberi alasan tidak diperlakukannya ketentuan tersebut karena buruh telah diberi upah lain sebagai komponen dari upah secara keseluruhan.

2. Penjelasan Judul

Pada bulan Februari 1982 sampai dengan bulan Maret 1982 buruh di perusahaan PT Alim Agung Corporation telah mengadakan tuntutan kenaikan upah dan perpendekan waktu kerja. Seperti diketahui upah minimum buruh di PT Alim Agung Corporation sebesar Rp 90,00 per hari dengan waktu kerja dua belas jam per hari tanpa diberi uang lembur. Buruh menuntut agar upah mereka disesuaikan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi nomor Kep-01-Men-DP-1982 yang menyatakan upah buruh di sektor logam dan keramik sebesar Rp 400,00 per hari. Selain upah, buruh juga menuntut agar disesuaikannya waktu kerja mereka dengan ketentuan pasal 10 Undang-undang Kerja nomor 22 tahun 1948. Karena dalam perusahaan tersebut waktu kerja adalah dua belas jam per hari dan 64,5 jam per minggu tanpa diberi uang lembur.

Oleh karena itu, yang menjadi fokus pembicaraan akan berkisar pada masalah penyimpangan di bidang pengupahan dan penyimpangan waktu kerja dalam kaitannya dengan pengoperasionalan hubungan perburuhan Pancasila. Untuk menyajikan pembahasan yang sesuai dengan masalah yang diajukan, yaitu, mengenai masalah tuntutan buruh untuk menye-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

suaikan upah dan waktu kerja dengan peraturan perundangan serta bagaimana penyelesaiannya bila dikaitkan dengan hubungan perburuhan Pancasila, maka skripsi ini berjudul masalah tuntutan kenaikan upah dan perpendekan waktu kerja di PT Alim Agung Corporation Surabaya.

3. Alasan Pemilihan Judul

Masalah pengupahan saat ini merupakan masalah yang sering menimbulkan perselisihan antara buruh dan pengusaha di samping masalah lain seperti waktu kerja, kondisi kerja, jaminan sosial, dan penutupan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha. Di dalam pasal 10 Undang-undang Kerja nomor 12 tahun 1948 tentang waktu kerja dan waktu istirahat dikatakan bahwa "Buruh tidak boleh bekerja lebih dari tujuh jam sehari dan 40 jam seminggu"[2]. Namun, dalam kenyataannya ada pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut, yaitu, mencapai dua belas jam per hari tanpa diberi uang lembur.

Penyimpangan peraturan di bidang pengupahan dan waktu kerja yang terjadi di PT Alim Agung Corporation yang sempat menimbulkan keresahan di kalangan buruhnya merupakan dasar alasan mengapa saya berminat untuk membahasnya. Pembahasan tersebut akan menyangkut masalah sebagai berikut: (1) apakah pengupahan dan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku?; (2) apakah pengupahan dan waktu kerja menyimpang dari ketentuan yang berlaku?;

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

(3) apakah di dalam upah yang diberikan terdapat sistem pemberian upah lembur?; (4) apakah di dalam upah yang diberikan terdapat upah lembur yang ditunda-tunda dengan alasan uang lembur merupakan satu komponen pengertian dari upah itu sendiri?

4. Tujuan Penulisan

Jadi penulisan skripsi ini mengandung tujuan pokok untuk membahas masalah penyimpangan peraturan perundangan yang telah menjadi kebijaksanaan pemerintah, khususnya penyimpangan peraturan di bidang pengupahan dan waktu kerja. Karena saat ini banyak pengusaha yang memberikan upah yang rendah kepada buruh, dan buruh tidak mengeluh tentang pemberian upah yang rendah dan di bawah ketentuan. Pengusaha yang tidak membayar sebagaimana yang telah ditentukan jarang diberi sangsi. Jika suasana perusahaan agak keruh dan yang menjadi sebab pengupahan misalnya, hanya datang sebuah anjuran saja, yang kenyataannya masih memerlukan jalan yang berliku. Hal yang demikian ini tidak diperbolehkan lagi dalam alam hubungan perburuhan Panoasila, di mana diperlukan asas mawas diri dari buruh, pengusaha dan pejabat pemerintah. Buruh dan pengusaha harus melihat apakah keduanya sudah melaksanakan asas tanggung jawab bersama terhadap perusahaan, buruh dan keluarganya dan pihak pemerintah harus melihat apakah telah

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

menjalankan tugas dan perannya dengan baik.

5. Metodologi:

(1) Pendekatan masalah.

Dalam penulisan skripsi ini saya menggunakan metode yuridis analisis. Metode yuridis analisis yaitu metode yang data-datanya berhubungan dengan aspek hukum dikumpulkan, dijelaskan kemudian dianalisis. Dengan ini dapat diperoleh gambaran yang jelas apa yang menjadi sebab dan latar belakang terjadinya tuntutan buruh, dan bagaimana cara penanggulangannya. Dari pendekatan ini, akan diperoleh gambaran seberapa jauh penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha dan akibat yang ditimbulkan oleh penyimpangan tersebut.

(2) Sumber data.

Dalam penulisan skripsi ini saya mempergunakan sumber data dari tulisan ilmiah yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas, juga hasil yang diperoleh dari wawancara dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan masalah yang dibahas.

(3) Prosedur pengumpulan data.

Karena penulisan skripsi ini juga didasarkan pada kenyataan yang terjadi dalam praktek, maka di samping menggunakan studi kepustakaan, penulis juga melakukan wawancara untuk pengumpulan data. Studi kepustakaan meliputi buku-buku, majalah, koran yang berhubungan dengan pembahas-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

an skripsi. Sedangkan wawancara dilakukan dengan Kepala Personalia PT Alim Agung Corporation Surabaya.

(4) Analisis data.

Setelah data berhasil dikumpulkan, baik yang diperoleh dari tulisan-tulisan ilmiah maupun dari hasil wawancara, kemudian data tersebut dianalisis. Dari analisa data permasalahan di atas akan tercakup obyek yang terbatas, tidak dari suatu wilayah yang luas tetapi dari satu sample penyimpangan peraturan yang terjadi di PT Alim Agung Corporation Surabaya. Dalam hal ini analisis data tersebut harus merumuskan suatu masalah yang terperinci sehingga diharapkan untuk mendapat data-data yang penting untuk memecahkan masalah.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Adapun mengenai sistematika pertanggungjawaban saya bertitik tolak pada pembahasan mengenai hubungan kerja antara buruh dan majikan di bidang pengupahan, waktu kerja, dan waktu istirahat. Karena upah dan waktu kerja merupakan dasar yang penting dalam hubungan tersebut, demikian juga dengan waktu istirahat perlu dibahas dengan teliti sehingga permasalahan ini saya letakkan dalam bab II.

Sehubungan dengan permasalahan di atas kebijaksanaan pengusaha terhadap tuntutan buruh menjadi titik tolak yang penting pula karena dikemukakan tindakan apa yang diambil pengusaha, yaitu, dengan meningkatkan kondi-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

si kerja. Dengan adanya kondisi kerja yang baik akan tercapai suasana yang tèntram dan damai serta terdapat kegairahan kerja dan usaha dalam perusahaan. Selain itu, dibicarakan pula perlunya dibuat perjanjian perburuhan yang membicarakan hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha. Oleh karena itu, pembahasan ini saya letakkan dalam bab IV. Sejalan dengan peningkatan terhadap kondisi kerja dan pembuatan perjanjian perburuhan diadakan pula peningkatan terhadap pemberian jaminan sosial, karena dengan adanya jaminan sosial yang mantap dan selaras dengan kebutuhan akan menyebabkan buruh bekerja lebih baik yang mengakibatkan meningkatnya produksi. Dengan adanya rencana perluasan perusahaan maka diperlukan pula peningkatan mutu terhadap buruh yang dilakukan melalui kursus-kursus dan penataran. Pembahasan ini saya letakkan dalam bab III. Setelah membicarakan bab II, bab III, dan bab IV, maka akan dikemukakan penutup dari penulisan skripsi ini yang antara lain terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan intisari dari hasil pembahasan masalah dalam hal ini saya tempatkan dalam bab V.

Sehubungan dengan ini guna terciptanya hubungan perburuhan Pancasila maka sudah sewajarnya diadakan penyempurnaan peraturan perburuhan khususnya di bidang pengupahan. Karena upah diperlukan buruh untuk menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, maka sistem pengupahan tidak boleh berdasarkan rasa luhur dari pengusaha

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

saja, tetapi harus dijamin oleh pengusaha supaya dilaksanakan oleh pengusaha sebagai suatu kewajiban sosial. Sehingga pengusaha telah melaksanakan asas kemitraan dalam keuntungan.

[1]"Karyawan Toko Nam Keluhan Gaji Pokoknya", Surabaya Post, 17 Juli 1982, h. 2.

[2]Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan Peraturan, cet. IV, Djambatan, Jakarta, 1982 (selanjutnya disingkat Iman Soepomo I), h. 268.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB III

HUBUNGAN KERJA ANTARA BURUH DAN MAJIKAN

1. Pengupahan

Buruh melakukan pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan upah yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama keluarganya. Pasal 27 ayat 2 Undang-undang Dasar 1945 menetapkan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".[3] Jadi, setiap warga negara sesuai dengan kecakapannya berhak atas pekerjaan dan pengupahan yang dapat menjamin kehidupan buruh bersama keluarganya, sesuai dengan martabatnya. Pengupahan memang membawa akibat yang luas dan kompleks tidak akan dapat diselesaikan oleh buruh dan majikan saja melainkan diperlukan berperan sertanya pemerintah sesuai dengan asas kemitraan di dalam rangka mengoperasionalkan hubungan perburuhan Pancasila.

Sebenarnya ketentuan pengupahan yang berlaku saat ini kita masih berpedoman pada Burgerlijk wetboek yang jiwanya sudah tidak sesuai lagi dengan alam hubungan perburuhan Pancasila. Dengan berlakunya Undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja maka pengaturan upah secara nasional dirasakan makin mendesak. Sejalan dengan pembangunan ekonomi saat ini peng-

Skripsi MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAK PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA SOEHARTI

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

aturan upah di upayakan kearah stabilitae yang semakin mantap dan dituangkan dalam Peraturan Pemerintah nomor 18 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang memberikan pedoman pada pembayaran upah secara keseluruhan. Pembayaran upah secara keseluruhan ini berdasarkan atas prestasi seorang buruh, tidak termasuk upah lembur. Dengan perkataan lain upah itu tidak dipengaruhi oleh tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja. Adapun upah menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah dinyatakan sebagai berikut:

> Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.[4]

Jadi, pembayaran yang diberikan kepada buruh harus dalam bentuk uang, tetapi tidak mengurangi kemungkinan pemberian sebagian upah dalam bentuk barang yang jumlahnya dibatasi. Peraturan ini digunakan untuk mengatur perlindungan upah secara umum yang berpangkal tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya.

Pelaksanaan pengupahan di Jawa Timur berpedoman pada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor Kep-01-Men-DP-1982 tentang Penetapan dan Peningkatan Upah Minimum Pekerja pada Sektor Jasa Angkutan, Kon-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

struksi Bangunan, Perkebunan Swasta, Sub Sektor Kayu, Tembakau, Tekstil/Sandang, Makanan/Minuman, Farmasi/Kimia, Perdagangan/Pertokoan, Karet/Kulit dan Logam Keramik di Jawa Timur. Di dalam surat keputusan tersebut dinyatakan sebagai berikut:

> Bahwa untuk buruh di sektor logam dan keramik upah pokok minimum sebesar Rp 400,00 per hari dengan standard kerja tujuh jam sehari dan 40 jam seminggu. Dengan ketentuan bahwa tunjangan-tunjangan baik berupa uang ataupun berupa natura dan jaminan sosial lainnya yang sifatnya tetap dan teratur maupun yang tidak tetap yang biasa telah diberikan, tetap berlaku dan bagi perusahaan-perusahaan yang mempunyai tingkat upah minimum ini tidak boleh mengurangi.[5]

Dengan adanya surat keputusan ini seharusnya semua perusahaan dalam melaksanakan pengupahan berpedoman penetapan upah minimum pekerja tersebut. Namun, dalam kenyataannya, pelaksanaan pengupahan di PT Alim Agung Corporation yang bertempat di Jalan Mlaten nomor 5 Sepanjang Surabaya dengan jenis usaha barang email yang mempekerjakan buruh laki-laki dan buruh wanita sejumlah lebih kurang 415 orang berbeda. Menurut penyelidikan yang dilakukan oleh Kantor Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Surabaya buruh harian perusahaan ini menerima "upah minimum Rp 90,00 dan maksimal Rp 250,00 ditambah tunjangan".[6]

Terjadinya penyimpangan terhadap peraturan pengupahan ini, merupakan salah satu sebab terjadinya keresahan buruh yang menjurus kepada pemogokan dan perusakan terhadap bangunan pabrik pada tanggal 4, 18, 19, 20 Februari 1982.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Buruh menuntut agar pengusaha memperlakukan surat keputusan Menteri yang memberi upah kepada buruh di sektor logam dan keramik sebesar Rp 400,00 dengan waktu kerja tujuh jam sehari. Pengusaha menolak dengan alasan pada waktu akan mulai mengadakan hubungan kerja, buruh telah menandatangani suatu perjanjian kerja dan menyatakan menyetujui berlakunya peraturan tersebut bagi dirinya. Alasan tersebut tidak dapat diterima oleh buruh sehingga mereka mengadakan aksi pemogokan. Kasus tersebut kemudian di tangani oleh Kantor Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Kerja Kotamadya Surabaya, karena bagaimanapun juga pemogokan harus dihentikan karena tidak sesuai dengan hubungan perburuhan Pancasila di samping menghambat pembangunan. Dalam Surat Keputusan nomor B 7528/1001/BL-1-E/82 tertanggal 25 Maret 1982 kantor tersebut mengeluarkan keputusan sebagai berikut:

> Bahwa upah pokok buruh yang besarnya di bawah Rp 400,00 per hari dinaikkan menjadi Rp 400,00 per hari. Sedang bagi buruh yang mempunyai upah pokok di atas Rp 350,00 per hari akan dipertimbangkan kenaikkannya oleh pengusaha berdasarkan conduite, kerajinan dan pengabdian buruh kepada perusahaan. Sedang mengenai pengertian upah sehari dihitung tujuh jam sehari dan empat puluh jam se minggu.[7]

Dari kasus tersebut ternyata pengusaha dalam menentukan besarnya upah hanya berdasarkan mengejar keuntungan sendiri tanpa menghiraukan ketentuan pengupahan yang berlaku. Pengusaha dalam menentukan besarnya upah sebetulnya tidak boleh seenaknya sendiri, tetapi harus berdasarkan perun-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dang-undangan yang berlaku saat ini. Seperti dikatakan bahwa "Pengusaha yang layak bagi kemanusiaan ini tidak boleh diserahkan kepada rasa keluhuran (etika) dari pengusaha saja, tetapi harus dijamin oleh pengusaha supaya dilaksanakan oleh pengusaha sebagai kewajiban sosial".[8] Jadi, peranan pengusaha memelihara hak miliknya, hak untuk mengembangkan usaha serta labanya, hak mengelola modal. Di samping itu, itu, pengusaha wajib meningkatkan kesejahteraan buruhnya dan membina asas manegemen yang baik dalam kerangka pembangunan nasional secara keseluruhan.

2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Peraturan waktu kerja bagi buruh di PT Alim Agung Corporation berpedoman sebagai berikut:

1. Jam kerja dalam seminggu adalah 40 jam yang dibagi menjadi 6 hari kerja.
2. Jadwal kerja adalah sebagai berikut: regu pagi untuk hari Senin sampai dengan hari Kamis jam 6.30 sampai dengan jam 14.00 dengan istirahat 30 menit. Untuk hari Sabtu dimulai jam 6.30 sampai jam 11.30. Regu malam berlaku untuk hari Senin sampai dengan Sabtu dimulai jam 18.30 sampai dengan jam 02.30 dengan istirahat 30 menit. Dalam regu malam tidak dipekerjakan buruh wanita.
3. Melakukan pekerjaan pada jam diluar jadwal dinasnya bagi masing-masing buruh adalah suatu keharusan, jika hal ini diperlukan oleh perusahaan demi kelancaran kerja serta memperhatikan kepentingan perusahaan.
4. Pada hari Minggu dan hari libur resmi perusahaan ditutup, kecuali untuk hal-hal dimana sifat pekerjaan memerlukan jadwal waktu yang berlainan dan/atau karena alasan tehnis perusahaan amat memerlukan.
5. Kerja lembur adalah waktu dimana seorang buruh bekerja lebih dari jadwal waktu yang berlaku baginya atau pada hari istirahat Minggu dan pada hari libur

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

> resmi dan dapat dilaksanakan setelah memperoleh ijin penyimpangan waktu kerja dari kantor Ditjen Perlindungan dan perawatan tenaga kerja Surabaya. Pembayaran upah kerja lembur menurut ketentuan di dalam ijin penyimpangan waktu kerja tersebut.[9]

Jadi, waktu kerja tujuh jam se hari sedangkan kerja selebihnya kerja lembur merupakan suatu peraturan yang harus dilaksanakan. Pengusaha dengan Surat nomor 015/AAC/V/1982 mengajukan ijin penyimpangan waktu kerja selama dua belas jam per hari. Untuk jam kerja lebih dari tujuh jam se hari dan empat puluh jam se minggu akan dihitung sebagai kerja lembur. Permohonan ini ditujukan khusus untuk bagian oven saja karena untuk menjaga kwalitas produksi. Permohonan tersebut ditolak dan perusahaan tersebut hanya diijinkan untuk mempekerjakan buruhnya selama dua belas jam per hari dan tidak terbatas bagian oven saja, tetapi untuk semua bagian.

Penyimpangan waktu kerja dan tanpa uang lembur ini menyebabkan keresahan buruh, sehingga Kantor Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Kotamadya Surabaya mengeluarkan keputusan sebagai berikut:

1. Pengusaha agar menyesuaikan waktu kerja dengan ijin yang diberikan.
2. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kerja lembur di bagian produksi adalah menjadi keharusan.
3. Bagi buruh yang melaksanakan kerja lembur dalam 6 hari terus menerus akan diberikan premi sebesar Rp 500,00/per minggu di luar upah lemburnya serta kerajinan lainnya. Premi tersebut hilang bila buruh tidak melakukan kerja lembur di luar alasan sakit atau alasan lain yang tidak bisa diterima oleh perusahaan.[10]

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Keputusan tersebut menyadarkan pengusaha bahwa mereka tidak boleh menganggap buruh sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Peraturan waktu istirahat bagi buruh PT Alim Agung Corporation berpedoman pada peraturan sebagai berikut:

1. Istirahat tahunan pada dasarnya berpedoman pada peraturan pemerintah nomor 21 tahun 1954.
2. Buruh berhak atas istirahat tahunan tiap-tiap kali yang bersangkutan mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada perusahaan.
3. Lamanya istirahat tahunan dihitung 23 hari bekerja dalam masa kerja termaksud dalam ayat 2 pasal ini satu hari istirahat sampai paling banyak 12 hari kerja.
4. Selama istirahat tahunan buruh mendapat upah penuh.
5. Hak istirahat gugur, bilamana dalam waktu 6 bulan setelah lahirnya hak itu karyawan ternyata tidak mempergunakan haknya, bukan karena alasan yang diberikan oleh perusahaan.
6. Saat dimulainya istirahat tahunan ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan karyawan.
7. Peraturan tentang cuti haidh dan cuti hamil bagi buruh wanita yaitu bahwa buruh wanita berhak untuk mendapatkan istirahat pada hari pertama dan hari kedua waktu haidh dengan upah penuh, apabila yang berpepentingan memberitahukan hal tersebut kepada pengusaha.
8. Buruh wanita yang hamil berhak mendapat istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya yang bersangkutan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah yang bersangkutan melahirkan anak atau gugur kandungan dengan mendapat upah atau gajih penuh.[11]

Menurut peraturan ini, setiap buruh berhak atas istirahat tahunan dan untuk buruh wanita mendapat cuti haidh dan cuti hamil. Namun kenyataannya, baik buruh laki-laki maupun buruh wanita mendapat cuti tahunan tidak penuh, dan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

untuk buruh wanita tidak pernah mendapat cuti haidh, hanya diberi cuti hamil selama tiga bulan dengan upah penuh.

Dengan adanya tuntutan kenaikan upah dan perpendekan waktu kerja yang mengakibatkan turun tangannya pihak Kantor Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga kerja Kotamadya Surabaya yang menyatakan pengusaha telah melanggar ketentuan pasal 2 ayat 1, pasal 4 ayat 1, pasal 8 Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 1954 tentang istirahat tahunan bagi buruh sebagai berikut:

> Buruh berhak atas istirahat tahunan tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan; selama istirahat tahunan buruh berhak atas upah penuh; majikan wajib mengadakan dan memelihara daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh/petunjuk yang akan ditetapkan oleh Jawatan Pengawasan Perburuhan dari Kementrian Perburuhan.[12]

Atas pelanggaran tersebut perusahaan diberi saran agar memberi cuti sesuai dengan peraturan pemberian istirahat tahunan bagi buruh yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 1954. Dengan mengadakan perbaikan terhadap kesejahteraan buruh yang meliputi syarat-syarat kerja, jaminan sosial dan pengupahan akan menimbulkan kegairahan kerja sehingga produksi dan produktivitas dapat ditingkatkan yang mendorong kearah makin majunya perusahaan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

[3]Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1981 (selanjutnya disingkat Iman Soepomo II) h. 47.

[4]Peraturan pemerintah nomor 8, Perlindungan Upah, 1981, h. 6.

[5]Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi, Pemberian Upah Minimum, 1982, h. 2.

[6]Kantor Wilayah Binalindung Tenaga Kerja Surabaya, Hasil pemeriksaan, 10 Desember 1981.

[7]Kantor Binalindung Tenaga Kerja Surabaya, Surat Keputusan, 25 Maret 1982 (selanjutnya disingkat Surat Keputusan I).

[8]Iman Soepomo II, op. cit., h. 136.

[9]PT Alim Agung Corporation, Peraturan Perusahaan, Surabaya, 1979-1981, h. 5.

[10]"Surat Keputusan I", op. cit., h. 2.

[11]PT Alim Agung Corporation, op. cit., h. 3.

[12]Iman Soepomo I, op. cit., h. 268-269.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB III

PENGARUH PROSES PRODUKSI

1. Peningkatan Jaminan Sosial Buruh

Buruh seringkali di luar kesalahannya atau kehendaknya tidak dapat melakukan suatu pekerjaan karena sakit, hamil, meninggal dunia, mendapat kecelakaan, menderita cacat badan dan usia lanjut. Untuk menjamin kepastian pendapatan (inoome security) agar buruh tidak kehilangan upahnya selama tidak dapat melakukan pekerjaan di luar kesalahannya itu perlu mendapat jaminan sosial. Pemberian jaminan sosial ini, akan meringankan beban buruh dalam menghadapi berbagai macam risiko tidak dapat melakukan pekerjaan di luar kehendaknya.

Pembiayaan jaminan sosial tidak selalu dipikul oleh majikan sendiri, tetapi di biayai bersama-sama oleh majikan dan buruh. Diantara pelbagai jenis jaminan sosial yang ada saat ini, baru tampak di bidang kecelakaan kerja berdasarkan atas Undang-undang Kecelakaan Kerja nomor 33 tahun 1947. Ketentuan ini, ternyata masih ada kekurangannya yaitu, ganti rugi hanya diberikan kepada 13 jenis perusahaan saja dan jumlah ganti rugi tidak sesuai lagi dengan tingkat harga sekarang ini. Peraturan mengenai jaminan sosial sakit, hamil, meninggal dunia terhadap buruh dan ke-

Skripsi MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAK PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA SOEHARTI

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

luarganya pernah diadakan oleh pemerintah, karena kurang berhasil dalam tugasnya dinyatakan tidak berlaku. Akibatnya sebagai ganti peraturan tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah nomor 33 tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja.

Asuransi sosial tenaga kerja yang selanjutnya disingkat Astek sebagai suatu sistem perlindungan untuk menanggulangi risiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan buruh. Menurut pasal-pasal 3 ayat 2 dan 3 tentang "Persyaratan penyelenggaraan Astek di dasarkan atas jumlah tenaga kerja atau jumlah upah; pelaksanaan ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri".[13] Di dalam pasal 2 ayat 1 huruf a dan huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 116-Men/1977 menyebutkan sebagai berikut:

> Perusahaan dan tenaga kerja yang di wajibkan ikut serta dalam program asuransi sosial tenaga kerja adalah perusahaan yang mempekerjakan 100 orang atau lebih ataupun membayar upah sebanyak Rp 5.000.000,00 sebulan Selain dari pada itu perusahaan dan tenaga kerja dapat ikut serta dalam program Astek dengan sukarela.[14]

Jadi, asuransi sosial tenaga kerja secara yuridis wajib bagi perusahaan yang mempekerjakan 100 orang atau lebih maupun membayar upah di atas Rp 5.000.000,00 per bulan. Perusahaan yang tidak menyelenggarakan asuransi sosial tenaga kerja dapat diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000,00 dan juga sangsi administratif dari Menteri yang membawahi bidang usaha tersebut.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Perusahaan PT Alim Agung Corporation yang mempunyai buruh lebih dari 400 orang buruh sebetulnya wajib ikut program asuransi tenaga kerja, tetapi kenyataannya, pengusaha tidak mengikutkan buruhnya dalam program asuransi sosial tenaga kerja dengan alasan: (1) keuangan perusahaan tidak mampu untuk membayar iuran bagi seluruh buruh; (2) upah yang diterima buruh sudah sedemikian terbatasnya sehingga mereka tidak mau kalau upah yang tidak seberapa itu dipotong untuk membayar iuran asuransi.

Hemat saya, alasan ini dapat dihilangkan apabila buruh maupun pengusaha menyadari betapa perlunya ikut program Astek. Program Astek memberikan kepastian hukum bagi buruh dan keluarganya baik pada saat mereka masih bekerja maupun pada saat hari tua atau tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya karena risiko sosial yang dideritanya atas kecelakaan kerja, cacat badan, atau meninggal dunia. Di samping itu, tabungan hari tua merupakan dana yang tersedia untuk kelangsungan hidup buruh dan keluarganya apabila buruh sudah tidak mampu lagi bekerja karena usia lanjut.

Di dalam peraturan perusahaan di cantumkan tentang pemberian jaminan sosial yang berupa perawatan atau pengobatan bagi buruh; pemberian tunjangan kepada buruh yang meninggal dunia; pemberian pinjaman uang untuk kepentingan mendesak bagi buruh. Dari peraturan pemberian jaminan sosial ternyata tidak terdapat peraturan tentang upah yang diberikan kepada buruh bila di luar kesalahannya tidak me-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

lakukan pekerjaan. Kenyataan ini, membuktikan pengusaha kurang rasa sosialnya terhadap buruh yang dalam alam hubungan perburuhan Pancasila tidak diperbolehkan lagi. Buruh tidak boleh dianggap sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.

Peraturan perusahaan yang mengatur pemberian perawatan dan pengobatan berbunyi sebagai berikut:

> (1) bahwa buruh yang sakit bila diperlukan perawatan lebih lanjut perusahaan menanggung 50 persen dari sewa ruangan kelas terendah; (2) pembelian obat dari dokter perusahaan dibeli pada apotik yang sudah ditunjuk setelah mendapat pengesahan dari perusahaan; (3) perusahaan tidak menanggung perawatan gigi seorang buruh; (4) perusahaan menanggung pengobatan mata dan pembelian kacamata ditanggung oleh perusahaan sebesar 50 persen dari harga pembelian yang tidak melebihi harga Rp 3.000,00; (5) buruh yang tidak mampu bekerja karena sakit menurut keterangan dokter perusahaan akan dibayar 100 persen untuk tiga bulan pertama, 75 persen untuk tiga bulan kedua, 50 persen untuk tiga bulan ketiga, 25 persen untuk tiga bulan keempat. Bila dalam waktu 12 bulan buruh belum mampu melakukan pekerjaan perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja.[15]

Tuntutan buruh terhadap kenaikan upah dan perpendekan waktu kerja ternyata berhubungan erat dengan tuntutan perawatan atau pengobatan dokter. Buruh menuntut agar perawatan dan pengobatan dokter tidak hanya untuk buruh saja tetapi diperluas untuk isteri dan anak-anak buruh. Juga perlu ditinjau tentang pembatasan harga dalam peraturan tersebut yang sudah tidak sesuai lagi. Dengan adanya tuntutan buruh tersebut Kantor Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Kotamadya Su-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

rabaya dengan Keputusan nomor B 7528/1001/BL-E/82 tertanggal 22 Februari 1982 mengatakan sebagai berikut:

1. jaminan kesehatan ditingkatkan untuk isteri, anak buruh yang pertama dan kedua.
2. mendorong buruh dan pengusaha untuk ikut dalam program asuransi sosial tenaga kerja.
3. meningkatkan kesejahteraan buruh dalam bentuk rekreasi dan pembinaan agama.[16]

Tuntutan buruh untuk meningkatkan jaminan sosial ternyata berhasil. Pemberian jaminan sosial yang baik akan menjamin ketenangan kerja bagi buruh dan ketenangan usaha bagi pengusaha. Sehingga terciptа suasana tentram ditempat kerja atau "industrial peace".

2. Peningkatan Mutu Buruh

Pendidikan sangat perlu bagi kalangan buruh, pengusaha dan aparat pemerintah, yang bidang tugasnya berhubungan dengan masalah perburuhan. Pendidikan tersebut bertujuan meningkatkan mutu pelaksanaan hubungan perburuhan Pancasila yang dilakukan melalui kursus, penataran, dan seminar. Program pendidikan tersebut harus bersifat menyeluruh meliputi ketiga unsur pelaksana untuk menjamin agar masing-masing unsur memiliki pengetahuan yang sama dan sejalan mengenai masalah perburuhan. Sehingga dapat dipakai sebagai dasar atau modal bersama-sama melaksanakan asas yang terkandung dalam hubungan perburuhan Pancasila. Selain diberi pengertian tentang hubungan perburuhan Pancasila diberi pengertian pula tentang latar belakang sebab

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

manusia bekerja meliputi:

1. Manusia sebagai makhluk biologis memerlukan pekerjaan sebagai pemenuhan kebutuhan vitalnya, seperti makan minum dan sebagainya.
2. Manusia sebagai makhluk sosial mengadakan penyesuaian biologis terhadap perkembangan masyarakatnya yang menempatkan pekerjaan sebagai kedudukan atau keharusan sosial setiap individu.
3. Manusia sebagai unsur ekonomis atau memproduksi barang atau jasa.
4. Manusia sebagai makhluk ber-Tuhan merasa bahwa bekerja secara baik adalah suatu pengabdian yang mulia.
5. Manusia sebagai makhluk berbudaya memandang kerja sebagai suatu kehidupan kebudayaan yang luhur dan terhormat.[17]

Jadi, bagi setiap individu pada umumnya dan bagi buruh pada khususnya terdapat motivasi tertentu mengapa harus bekerja. Dengan diketahuinya motivasi kerja, buruh dapat menjalankan tugasnya dengan baik, berdisiplin, penuh pengabdian dan tanggung jawab. Sehingga kewajiban buruh sebagai partner dalam produksi telah dilaksanakan.

Masalah tuntutan kenaikan upah dan perpendekan waktu kerja yang dikaitkan dengan peningkatan mutu buruh pengusaha mengambil kebijaksanaan untuk mengadakan daftar ulang bagi buruh. Pendaftaran tersebut bertujuan untuk mengadakan pendataan pribadi dan kemampuan buruh. Hemat saya, daftar ulang tersebut bukan bertujuan untuk mengadakan pendapatan pribadi dan kemampuan buruh tetapi, untuk mengurangi tenaga buruh secara terselubung. Karena dalam salah satu syaratnya mengatakan formulir harus dikembalikan dalam waktu yang singkat. Bila dalam waktu yang sudah diten-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tukan buruh belum mengumpulkan dianggap telah ke luar dari perusahaan. Syarat apabila tidak mengumpulkan dianggap ke luar merupakan penyimpangan dari Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Menurut pasal 1 dan pasal 2 Undang-undang nomor 12 tahun 1964 mengatakan:

> Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja; bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan tau dengan buruhnya sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.[18]

Jadi, pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja harus mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh undang-undang.

Dalam pelaksanaan daftar ulang ternyata, pengusaha mengalami hambatan yang datang dari pihak buruh maupun pengusaha sendiri. Hambatan dari pihak buruh berupa:

(1) penyitaan waktu dari buruh untuk mengisi formulir;
(2) ketentraman kerja menjadi terganggu karena dibalik daftar ulang tersebut buruh sudah menduga akan terjadi pengurangan tenaga buruh.

Hambatan pengusaha berupa biaya yang besar terhadap penyelenggaraan daftar ulang yang berada di luar renoana anggaran. Pada saat pengumpulan formulir ternyata ada beberapa buruh tidak mengumpulkan, setelah diselidiki ternyata buruh telah ke luar dari perusahaan tersebut dan telah bekerja di tempat lain.

Ketaatan buruh dalam mengembalikan formulir daftar

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ulang menunjukkan buruh tidak ingin kehilangan pekerjaan seperti yang diancamkan perusahaan. Karena dengan hilangnya pekerjaan berarti buruh kehilangan sumber mata pencaharian yang berakibat buruh tidak dapat membiayai kehidupannya bersama keluarganya. Daftar ulang tersebut membuat buruh yang masih bekerja pada perusahaan tersebut menjadi lebih tenang karena tidak ada perasaan takut untuk di keluarkan. Bagi perusahaan sendiri dengan adanya daftar ulang tersebut akan membuat administrasi lebih tertib dan teratur.

[14]"Peraturan Tatacara persyaratan pendaftaran iuran dan pembayaran jaminan sosial", Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi nomor 116-Men/1977.

[15]"PT Alim Agung Corporation, op. cit., h. 5-6.

[16]Kantor Binalindung Tenaga Kerja Surabaya, Surat Keputusan, 22 Februari 1982 (selanjutnya disingkat Surat Keputusan II).

[17]Yuyud G. Poeradiredja, Psikologis Kerja, Tanpa Penerbit, 1979, h. 5.

[18]Iman Soepomo I, op. cit., h. 220.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB IV

KEBIJAKSANAAN PENGUSAHA TERHADAP TUNTUTAN BURUH

1. Meningkatkan Kondisi Kerja

Suatu keinginan buruh untuk menyesuaikan waktu kerja dan pengupahan merupakan latar belakang terjadinya kasus di PT Alim Agung Corporation Surabaya. Kasus ini, sebagai akibat hubungan kerja yang terwujud dari perjanjian kerja yang hanya mencantumkan hak dari pengusaha tanpa menyinggung sedikitpun hak dari pada buruh. Sehingga buruh tidak mengetahui berapa besarnya upah yang seharusnya diterima dan berapa jumlah waktu kerja buruh harus melaksanakan pekerjaannya. Buruh hanya mengetahui harus bekerja selama dua belas jam tanpa adanya uang lembur dan pada akhir minggu atau akhir bulan buruh menerima upah yang jumlahnya lebih rendah bila dibandingkan dengan perusahaan lain, tanpa disertai perincian.

Kasus tersebut, mengakibatkan Kantor Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Kotamadya Surabaya mengadakan pemeriksaan pada PT Alim Agung pada tanggal 10 Desember 1981 memperoleh hasil sebagai berikut:

> Buruh menerima upah lebih rendah dari ketentuan perundangan dan tidak terdapat perincian mengenai upah yang diterima; tidak dicantumkan berapa besar uang lembur

Skripsi MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAK PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA SOEHARTI

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

yang diperoleh; tidak diketahui bagaimana pengusaha mengatur kenaikan upah bagi buruhnya; sedang di waktu kerja buruh melakukan pekerjaan selama 12 jam per hari dengan istirahat 30 menit; waktu kerja di bagi menjadi 2 kelompok yaitu kelompok siang dan malam. Kelompok siang bekerja setiap hari mulai jam 6.30 sampai dengan jam 18.00 dengan istirahat 30 menit. Kelompok malam bekerja mulai jam 18.30 sampai dengan jam 06.30 dengan istirahat 30 menit.[19]

Berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut dikeluarkan Surat Keputusan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Kotamadya Surabaya nomor B 4840/896/BL.1.E/82 berisi sebagai berikut:

1. Bahwa pengupahan di PT Alim Agung supaya disesuaikan dengan ketentuan Menteri Transmigrasi dan Koperasi nomor 01/Men/DP/1982.
2. Bahwa waktu kerja di PT Alim Agung disesuaikan dengan ketentuan pasal 10 Undang-undang Kerja nomor 12 tahun 1948.
3. Bahwa upah yang diterimakan kepada buruh pada akhir minggu/bulan disertai dengan perincian yang jelas.[20]

Hasil pemeriksaan tersebut oleh pengusaha dipakai sebagai pedoman untuk mengambil kebijaksanaan dengan memasukkan peraturan pengupahan dan waktu kerja dalam peraturan perusahaan. Peraturan tentang pengupahan disesuaikan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi nomor 01/Men/DP/1982 yang menyatakan Upah Pokok Minimum bagi buruh di Sub Sektor Logam dan Keramik sebesar Rp 400,00 per hari. Peraturan ini dimasukkan ke dalam bab V Peraturan Perusahaan. Sedangkan peraturan tentang waktu kerja disesuaikan dengan pasal 10 Undang-undang Kerja nomor 12 tahun 1948 yang di masukkan ke dalam bab IV Peraturan Perusahaan. Pe-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

raturan ini menyatakan waktu kerja di PT Alim Agung 40 jam seminggu yang dibagi dalam 6 hari kerja dan selebihnya dihitung kerja lembur. Pemberian upah yang di berikan kepada buruh sekarang disertai dengan perincian besarnya upah, perhitungan lembur, tunjangan-tunjangan, kenaikan upah, potongan-potongan dan sebagainya. Dari bunyi keputusan tersebut dapat dilihat bahwa tuntutan buruh di bidang pengupahan dan waktu kerja berhasil meningkatkan kondisi kerja di PT Alim Agung.

2. Penegasan Perjanjian Perburuhan

Hubungan kerja antara buruh dan majikan di PT Alim Agung dapat kita lihat di dalam perjanjian kerja maupun di dalam peraturan perusahaan. Hubungan kerja yang terdapat di dalam perjanjian kerja ternyata, hanya mencantumkan kewajiban dan syarat yang harus dipenuhi oleh buruh tanpa menyebut hak dari buruh. Misalnya, tentang berapa jumlah upah yang di terima, berapa lama buruh harus bekerja dan sebagainya. Begitu pula dalam peraturan perusahaan di dalam mukadimahnya menyebutkan tentang hak buruh sebagai berikut:

> Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja disusun dengan maksud untuk menjadi pegangan dan petunjuk bagi buruh yang diterima atau yang sudah di pekerjakan di perusahaan maupun oleh pengusaha sendiri dalam rangka mewujudkan adanya ketegasan tentang hak dan kewajiban dari buruh.[21]

Hak buruh ini kenyataannya banyak dilanggar oleh pengusa-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ha sendiri misalnya, waktu kerja yang lebih lama, pemberian cuti yang lebih pendek dan sebagainya. Semua ini tidak sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah dibuat.

Hubungan kerja yang tidak serasi dalam perjanjian kerja serta pelanggaran hak buruh dalam peraturan perusahaan menunjukkan kedua peraturan itu dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berusaha mencantumkan kewajiban buruh semaksimal mungkin dan mencantumkan hak buruh seminimal mungkin. Keadaan ini, bertentangan dengan asas kemitraan dalam hubungan perburuhan Pancasila yang menyatakan buruh dan pengusaha adalah partner dalam produksi dan partner dalam keuntungan. Buruh sebagai partner dalam produksi harus bekerja dengan baik dan disiplin. Pengusaha sebagai partner dalam keuntungan akan memberikan sebagian keuntungannya guna meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarganya baik dalam bentuk kenaikan upah, perbaikan syarat kerja maupun jaminan sosial lainnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi nomor Per-02/Men/1976 dan nomor Per-02/Men/1978, PT Alim Agung yang mempekerjakan buruh sebanyak lebih kurang 400 orang, seharusnya tidak memakai peraturan perusahaan tetapi perjanjian perburuhan. Selama ini ternyata tidak ada permintaan tertulis dari serikat buruh untuk membuat perjanjian perburuhan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Serikat buruh yang ada di PT Alim Agung bernama Serikat Buruh Lapangan Kerja basis PT Alim Agung Corporation Surabaya yang didirikan pada tahun 1977. Dengan adanya kasus tuntutan buruh, beberapa pengurus serikat buruh telah diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha berdasarkan Surat Keputusan PT Alim Agung Corporation nomor 025/UM/AAC/IV/1982 dengan tembusan yang disampaikan kepada Kantor Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Kotamadya Surabaya dan Muspika Karangpilang di Surabaya. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa pengurus serikat buruh sebagai akibat kasus tuntutan buruh, telah menyebabkan serikat buruh basis PT Alim Agung tidak ada yang mengurus dan kegiatannya terhenti. Tidak adanya kegiatan serikat buruh diperkuat oleh pemeriksaan yang dilakukan Kantor Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Kotamadya Surabaya pada tanggal 10 Desember 1981 antara lain menyatakan "organisasi buruh pada waktu diperiksa dalam keadaan tidak berfungsi/non aktif".[22] Untuk membuat perjanjian perburuhan diperlukan membentuk serikat buruh terlebih dahulu. Anjuran untuk membentuk serikat buruh baru datang dari Kantor Direktorat Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Kotamadya Surabaya tertanggal 25 Maret 1982 nomor B.7528/1001/BL.1-E/1982 yang menyatakan sebagai berikut "Baik kepada buruh

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

maupun pengusaha dianjurkan agar secara bersama-sama segera membentuk SBLP/FBSI, karena S.B. yang lama tidak berfungsi lagi".[23] Dengan terbentuknya serikat buruh, mereka mengajukan secara tertulis maksud untuk merundingkan perjanjian perburuhan dengan pihak pengusaha. Perjanjian perburuhan tersebut harus dibuat di perusahaan tersebut guna mengetahui secara jelas hak, kewajiban buruh dan pengusaha.

Kenyataan membuat perjanjian perburuhan mendapat tanggapan positif pengusaha dengan adanya pernyataan yang dibuat dihadapan pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Kotamadya Surabaya pada tanggal 22 Januari 1982. Pernyataan ini, berisi kesanggupan pengusaha untuk meniadakan kekurangan dan akan melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Jadi, pengusaha tidak keberatan akan dibentuknya perjanjian perburuhan di perusahaan PT Alim Agung Corporation Surabaya. Sehingga dengan kesediaan pengusaha untuk membuat perjanjian perburuhan ini sejalan dengan sarana-sarana pelaksana dalam kita mengoperasionalkan hubungan perburuhan Pancasila.

[19]"Kantor Wilayah Binalindung Tenaga Kerja Surabaya", op. cit., h. 7.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

[20]"Surat Keputusan II", op. cit., h. 3.

[21]"PT Alim Agung Corporation", op. cit., h. 12.

[22]"Kantor Wilayah Binalindung Tenaga Kerja Surabaya", op. cit., h. 8.

[23]"Surat Keputusan I", loc. cit.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Pemberian upah buruh di PT Alim Agung Corporation ternyata lebih rendah dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi nomor 01/Men/DP/1982. Dalam keputusan tersebut pemberian upah minimum di sektor logam dan keramik sebesar Rp 400,00 per hari. Tetapi buruh di PT Alim Agung Corporation hanya diberi upah minimum sebesar Rp 90,00 per hari.
2. Waktu kerja di PT Alim Agung Corporation ternyata lebih lama dari ketentuan pasal 10 Undang-undang Kerja nomor 12 tahun 1948 yang menetapkan waktu kerja buruh selama tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu. Sedangkan waktu kerja di PT Alim Agung Corporation selama dua belas jam per hari dan 64,5 jam per minggu tanpa diberi uang lembur.
3. Di dalam bab IV Peraturan Perusahaan PT Alim Agung Corporation ditentukan buruh diberi cuti tahunan dan bagi buruh wanita diberi cuti haidh. Ternyata kedua jenis cuti tersebut tidak pernah diberikan.
4. PT Alim Agung Corporation mempekerjakan buruh laki-laki dan wanita lebih kurang berjumlah 400 orang

Skripsi MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAK PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA SOEHARTI

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tetapi ternyata, pengusaha tidak mengikutkan buruhnya dalam program asuransi sosial tenaga kerja.

5. Dalam memutuskan hubungan kerja oleh pengusaha di PT Alim Agung Corporation ternyata, melanggar ketentuan pasal 1 dan pasal 2 Undang-undang nomor 12 tahun 1964 yang menetapkan agar pemutusan hubungan kerja dihindarkan dan kalau sampai terjadi pemutusan hubungan kerja dirundingkan dulu dengan buruh yang bersangkutan. Ternyata, pengusaha PT Alim Agung Corporation dalam memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa mengadakan perundingan dahulu dengan buruh yang bersangkutan.

2. <u>Saran</u>

1. Pemberian upah minimal buruh agar disesuaikan dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi nomor 01/Men/DP/1982 yang menyatakan upah buruh di sub sektor logam/keramik sebesar Rp 400,00 perhhari. Bahkan kalau keadaan keuangan perusahaan mengijinkan diberi upah minimal yang melebihi dari ketentuan tersebut. Bagaimanapun juga, upah merupakan sarana untuk memelihara, melestarikan, dan meningkatkan kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya.
2. Apabila pengusaha akan mempekerjakan buruh lebih dari tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu agar minta ijin penyimpangan waktu kerja kepada

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Kantor Direktorat Jenderal pengawasan Perburuhan Surabaya.

3. Agar pengusaha mentaati apa yang sudah tercantum dalam peraturan perusahaan memberi cuti tahunan dan cuti haidh bagi buruh wanita dengan pembayaran upah penuh.
4. Mengikut sertakan buruh dalam program asuransi sosial tenaga kerja, supaya ada kepastian hukum bagi buruh beserta keluarganya apabila terjadi risiko sosial pada waktu masih bekerja, hari tua, maupun tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup karena risiko sosial yang di deritanya.
5. Pengusaha agar mencegah jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Kalau sampai terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha hendaknya diselesaikan sesuai dengan Undang-undang nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, menunjuk Peraturan Menteri Perburuhan nomor 9 dan nomor 11 tahun 1964.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR BACAAN

Badan Pembinaan Hukum Nasional, Simposium Hukum Perburuhan, Binacipta, Jakarta, 1978.

Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan Perundangan, Djambatan, Jakarta, 1980.

_____, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 1980.

_____, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1981.

Yuyud G. Poeradiredja, Psikologis Kerja, tanpa penerbit, 1979.

Roekmono, Hubungan Perburuhan Pancasila dan Pelaksanaannya, tanpa penerbit, 1981.

Soehardi, Politik Sosial Modern, Kanisius, Yogyakarta, 1979.

Soetikno, Hukum Perburuhan, tanpa penerbit, Jakarta, 1979.

Soekarno, Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Alumni, Bandung, 1979.

Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi, Perlindungan Upah, 1981.

_____, Sistem Pengupahan Nasional, Yogyakarta, 1980.

Kantor Wilayah Binalindung Tenaga Kerja Surabaya, Pedoman Pembuatan Perjanjian Perburuhan, 1975.

PT Alim Agung Corporation, Peraturan Perusahaan, 1981.

Surabaya Post, 17 Juli 1982.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Lampiran ketiga

Nama : Ny. Soeharti

Nomor : 030005848

Alamat : Jl. Jagiran no. 18 Surabaya.

I. Judul skripsi : "MASALAH TUNTUTAN KENAIKAN UPAH DAN PERPENDEKAN WAKTU KERJA DI PT ALIM AGUNG CORPORATION SURABAYA".

II. Out line :

Latar belakang.

Jika seorang bekerja di suatu pabrik, kantor dan sebagainya, maka segera timbul masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara buruh sebagai penerima kerja serta pengusaha sebagai pemberi kerja. Masalah tersebut misalnya, tentang upah, jaminan sosial, jam kerja, pemberian uang lembur, cuti dan sebagainya. Di samping itu, timbul masalah tentang cara-cara pembinaan kerjasama dan cara-cara penyelesaian perselisihan antara buruh dan pengusaha, terutama yang menyangkut syarat-syarat dan kondisi kerja.

Dalam masyarakat yang sudah maju permasalahan yang timbul antara buruh dan pengusaha tidak sederhana lagi dan sering tidak bisa diatasi oleh keduanya sehingga pemerintah turun tangan serta melibatkan diri secara langsung dalam hubungan perburuhan tersebut. Akibatnya pemerintah akhirnya menjadi salah satu pelaku dalam hubungan perburuhan. Dengan lahirnya Orde Baru pada tahun 1966 yang mencanang-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kan tekad untuk kembali kepada kemurnian Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, maka di dalam dunia perburuhan pun dikembangkan suatu pikiran untuk menemukan pola hubungan perburuhan yang sesuai dengan semangat kemurnian Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang kemudian kita kenal dengan istilah hubungan perburuhan Pancasila.

Hubungan perburuhan Pancasila merupakan penjabaran daripada falsafah Pancasila yang tidak menempatkan pengusaha, buruh dan pemerintah pada tempat yang terpisah dan berbeda kepentingan, tetapi menempatkan mereka pada kepentingan bersama dalam menuju kesejahteraan masyarakat yang setinggi-tingginya, sesuai dengan tujuan perjuangan nasional. Hal ini, ditegaskan dengan telah diselenggarakannya Seminar Nasional Hubungan perburuhan Pancasila (HPP) pada tanggal 4 sampai dengan 7 Desember 1974 di Jakarta, dan diperkuat pula dengan bunyi TAP MPR nomor II tahun 1978 tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila.

Namun, dalam kenyataannya pelaksanaan hubungan perburuhan Pancasila banyak mengalami hambatan yang dapat datang dari pihak pengusaha, pejabat pemerintah, maupun dari buruh sendiri. Hal ini, dapat kita mengerti karena terdapat perbedaan kepentingan yang jelas antara pihak pengusaha dan pihak buruh. Pihak pengusaha akan menekan biaya produksi yang serendah-rendahnya guna mencapai keuntungan yang setinggi-tingginya yang berakibat merugikan buruh. Pemerintah harus segera menetralkan kedua pihak,

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

tanpa merugikan satu sama lain. Inilah tujuan dari adanya HPP.

Penjelasan Judul

Yang dimaksud dengan "Masalah Tuntutan Kenaikan Upah dan perpendekan waktu kerja di PT Alim Agung Corporation Surabaya" adalah masalah:

1. Tuntutan kenaikan upah yang dilakukan oleh buruh di PT Alim Agung Corporation Surabaya untuk disesuaikan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Koperasi nomor Kep-01-Men-Dp-1982 yang menyatakan upah buruh di sektor logam dan keramik sebesar Rp 400,00 per hari. Sedang selama ini upah minimum buruh di perusahaan tersebut sebesar Rp 90,00 per hari.
2. Tuntutan penyesuaian waktu kerja dengan ketentuan pasal 10 Undang-undang Kerja nomor 12 tahun 1948 yang menyatakan bahwa buruh bekerja selama tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu dan selebihnya dihitung sebagai kerja lembur. Kenyataannya buruh di perusahaan PT Alim Agung bekerja selama dua belas jam sehari tanpa diberi uang lembur.

Alasan Pemilihan Judul

Masalah pengupahan saat ini, merupakan masalah yang sering menimbulkan perselisihan antara buruh dan pengusaha di samping masalah lain seperti waktu kerja, kondisi kerja jaminan sosial, penutupan perusahaan dan lain-lain. Akibat tidak dilaksanakannya peraturan perundangan timbul kere-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

sahan buruh yang mengakibatkan pemogokan yang terjadi pada bulan Februari 1982 dan bulan Maret 1982, di perusahaan PT Alim Agung Corporation. Pemogokan mana yang sebetulnya dalam alam hubungan perburuhan Pancasila tidak diperbolehkan lagi.

Tujuan Penulisan

Untuk membahas masalah penyimpangan peraturan perundangan yang telah menjadi kebijaksanaan pemerintah khususnya penyimpangan peraturan di bidang pengupahan dan waktu kerja.

Permasalahan

Masalah tuntutan kenaikan upah dan perpendekan waktu kerja yang terjadi di PT Alim Agung sempat menimbulkan keresahan di kalangan buruh. Masalah ini, bermula dari tuntutan kenaikan upah yang dirasakan oleh buruh perusahaan ini masih terlalu rendah. Upah minimal semula Rp 90,00 dan upah maksimal Rp 250,00 per hari dengan dua belas jam kerja. Hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Dimana untuk buruh disektor logam dan keramik upah minimum sebesar Rp 400,00 per hari dengan tujuh jam kerja. Untuk menyelesaikan persoalan ini, beberapa karyawan berusaha mengajukan persoalannya kepada Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) maupun lewat personalia pabrik. Namun tidak membawa hasil sehingga diadakan pertemuan dengan Departemen Tenaga Kerja yang juga tidak membawa hasil. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya pemogokan dan aksi pengrusakan terhadap bangunan dan kendaraan pabrik yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dilakukan oleh buruh perusahaan. Hal ini jelas menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan maupun buruh sendiri. Karena pemogokan dilarang dalam alam hubungan perburuhan Pancasila, karena sebenarnya pengusaha dan buruh adalah teman seperjuangan dan tiap perselisihan dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah dan mufakat, seperti yang telah diatur dalam hubungan perburuhan Pancasila.

Metodologi

Adapun uraian dan pembahasan masalah tersebut meliputi:

a. Pendekatan masalah.

Mendekati masalah tersebut dengan menggunakan metode yuridis analisis, dan untuk memecahkan masalah tersebut secara diskriptif analisis.

b. Sumber data.

Data yang digunakan dalam menyusun skripsi ini adalah dari: 1. kepustakaan

2. wawancara

c. Prosedur pengumpulan data.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan jalan:

1. mengadakan penelitian kepustakaan meliputi buku-buku majalah dan koran yang berhubungan dengan pembahasan skripsi;
2. mengadakan wawancara dengan kepala personalia PT Alim Agung dan Kepala Kantor Wilayah Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Perburuhan Kotamadya

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Surabaya.

Analisa Data

Data yang diperoleh dikumpulkan, didatakan, kemudian dianalisa, disusun sehingga merupakan data yang konkrit dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sistematika pertanggungjawaban

Sistematika dari penulisan ini disusun sebagai berikut:

Bab I : Diuraikan hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang penulisan, permasalahan, penjelasan penulisan, metodologi yang terdiri dari pendekatan masalah, sumber data, prosedur pengumpulan data, pengolahan dan analisa data, yang merupakan pendahuluan.

Bab II : Diuraikan tentang pelaksanaan hubungan kerja antara buruh dan majikan, dilihat dari segi pengupahan dan segi pemberian waktu kerja dan waktu istirahat.

Bab III : Diuraikan tentang pengaruh masalah tuntutan buruh tersebut terhadap proses produksi, yaitu di bidang jaminan sosial buruh dan peningkatan mutu buruh.

Bab IV : Diuraikan tentang kebijaksanaan yang diambil pengusaha terhadap masalah tuntutan buruh yaitu di bidang peningkatan kondisi kerja dan pening-

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

katan perjanjian perburuhan.

Bab V : Diuraikan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan penulis terhadap masalah tersebut.