

SKRIPSI

EDY ANTONNO

**PEMBERLAKUAN
UPAH MINIMUM REGIONAL TAHUN 2001
DI JAWA TIMUR**

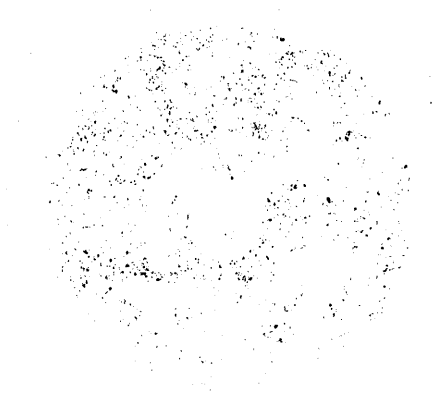


**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

1000000000

1000000000

1000000000
1000000000
1000000000



1000000000
1000000000
1000000000

**PEMBERLAKUAN
UPAH MINIMUM REGIONAL TAHUN 2001
DI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

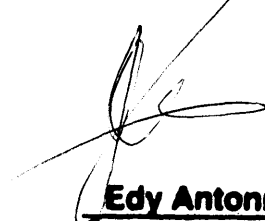
**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat untuk Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



R. Indiarso, S.H.
NIP 130325845

Penyusun,



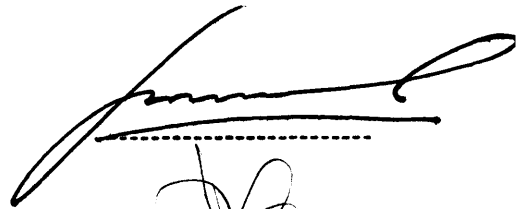
Edy Antonno
NIM 039714539

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan panitia penguji
pada hari Kamis, tanggal 4 Oktober 2001**

TIM PENGUJI SKRIPSI :

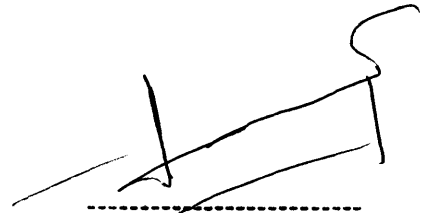
1. Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., MS.



2. Anggota : R. Indiarso, S.H.



Lanny Ramli, SH., M.Hum



KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT atas terselesainya skripsi ini yang berjudul "PEMBERLAKUAN UPAH MINIMUM REGIONAL TAHUN 2001 DI JAWA TIMUR". Saya sengaja menulis skripsi dengan judul tersebut karena adanya ketidak – sesuaian di dalam mekanisme penetapan upah minimum yang dituangkan dalam SK Gubernur Jawa Timur dengan Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum yang berakibat terjadinya unjuk rasa sebagian para pekerja pabrik di Jawa Timur. Dan akibat dari pemberlakuan upah minimum tersebut terjadi ancaman sejumlah pengusaha Jawa Timur untuk memutuskan hubungan kerja sebagian karyawannya.

Oleh karena itu melalui penulisan skripsi ini, saya berusaha untuk memberikan alternatif pemecahan masalah tersebut kepada pihak – pihak terkait.

Saya menyadari dengan sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari orang lain, niscaya skripsi ini tidak akan terselesaikan. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya yang memberikan dorongan moril maupun materiil demi terselesainya skripsi ini ;
2. Anggota keluarga lainnya yang meluangkan waktunya untuk membantu penulisan skripsi ini ;

3. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang juga sebagai ketua tim penguji ;
4. Bapak R. Indiarsoro, S.H., selaku dosen pembimbing dan penguji ;
5. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen penguji ;
6. Dan pihak – pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari masih banyak kekurangan – kekurangan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu saya menerima saran dan kritikan untuk perbaikan tersebut. Akhir kata saya mengucapkan terima kasih dan Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 10 Oktober 2001

Hormat saya,

Edy Antonno

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
1. Permasalahan : Latar belakang dan Rumusannya.....	1
2. Penjelasan Judul	8
3. Alasan Pemilihan Judul	10
4. Tujuan Penulisan.....	11
5. Metodologi Penulisan	
a. Pendekatan masalah.....	12
b. Sumber bahan hukum	13
c. Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum	13
d. Analisa bahan hukum.....	13
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	14
 BAB II MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM REGIONAL	
1. Pengertian dan Macam Upah	17
2. Perlindungan Upah bagi Pekerja	32

3. Penetapan Upah Minimum Regional yang Tepat.....	40
BAB III ANCAMAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA AKIBAT DIBERLAKUKANNYA UPAH MINIMUM REGIONAL TAHUN 2001	
1. Pengertian dan Macam Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	72
3. Mekanisme dan Alternatif Penyelesaian Ancaman Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.....	81
BAB IV PENUTUP	
1. Kesimpulan.....	85
2. Saran – saran.....	86
DAFTAR BACAAN.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar belakang dan Perumusannya

Pembangunan di sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila dan pelaksanaan pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 “Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pembangunan nasional yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja dan pemenuhan kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya. Pembangunan nasional di sektor ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dilakukan melalui perlindungan upah, pengembangan program jamsostek dan astek, pengembangan koperasi karyawan, pemberian THR (Tunjangan Hari Raya) dan lain-lain.

Akan tetapi krisis multi dimensi yang melanda bangsa Indonesia terutama di bidang ekonomi menuntut kita untuk hidup lebih hemat di dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari – hari. Hal ini sangat dirasakan oleh lapisan masyarakat ekonomi kelas bawah (ekonomi pas – pasan). Salah satu contoh adalah para pekerja pabrik. Tujuan para pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah yang cukup untuk membiayai kebutuhan hidup bersama dengan

keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama ia melakukan pekerjaan, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama ia melakukan pekerjaan, pengusaha wajib membayar upah tersebut.¹

Namun dewasa ini, masalah upah dan pengupahan merupakan hal yang serius dan tidak henti – hentinya dipersoalkan oleh para pekerja, pengusaha, pemerintah selaku pengambil keputusan penetapan upah dan pihak – pihak yang berkompeten di dalamnya. Persoalan upah sering kali sebagai pemicu timbulnya unjuk rasa dan mogok kerja karena upah menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup. Agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam hal penuntutan hak dan pemenuhan kewajiban secara timbal balik antara pihak pengusaha dengan pekerja maka ditetapkan suatu pedoman dalam pengupahan yang lebih dikenal dengan sebutan upah minimum dan karena ditetapkan di setiap daerah sehingga disebut Upah Minimum Regional yang selanjutnya disingkat UMR.

Sesuai dengan amanat pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, menunjukkan bahwa pekerjaan dan penghidupan yang layak perlu mendapat perhatian serius dari kita semua khususnya pemerintah. Salah satu upaya pemerintah untuk melaksanakan amanat tersebut, yaitu dengan peningkatan taraf hidup

¹ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet.2, Djambatan, Jakarta, 1980, Hal. 128.

minimum pekerja yang disesuaikan dengan KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) di tiap – tiap daerah.

Dengan diberlakukannya Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonomi serta peraturan pelaksana yaitu Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah minimum, maka penetapan UMR tidak lagi menjadi wewenang pemerintah pusat (melalui Permenaker dan Kepmenaker) melainkan sudah menjadi wewenang pemerintah daerah. Jadi penetapan UMR mutlak sepenuhnya ada pada Gubernur (Kepala Daerah Tingkat I) di tiap – tiap propinsi.

Untuk pertama kalinya penetapan UMR dilakukan oleh Gubernur Jawa Timur langsung mendapat tanggapan keras dari para pekerja pabrik terutama di daerah – daerah di luar kota Surabaya. Mereka melakukan unjuk rasa dengan tujuan hendak menemui Gubernur Jawa Timur di kantor Gubernur Jawa Timur jalan Pahlawan. Para pekerja tersebut berasal dari 12 pabrik di Sidoarjo, antara lain PT. Maspion I, II dan III, PT. Tunggal Jaya, PT. SUM, PT. Salim, PT. TSI, PT. Panca Jaya dan PT. Kertajasa Raya. Dalam aksinya tersebut, mereka menuntut UMR di daerah Sidoarjo disamakan dengan Surabaya berdasarkan KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) Surabaya yang sudah ditentukan, yakni Rp. 330.000,- (tiga ratus tiga puluh ribu rupiah). Selain menemui Gubernur

Jawa Timur, mereka juga berunjuk rasa di gedung Graha di jalan Pemuda dan gedung DPRD Jawa Timur di jalan Indrapura.²

Penetapan UMR Tahun 2001 di Jawa Timur yang berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/294/SK/014/2000 mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2001 didasarkan atas KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) di masing – masing daerah. Dalam ketentuan tersebut, UMR di kota Surabaya lebih tinggi dari kota atau kabupaten lainnya. Jika sebelumnya Rp. 236.000,- (dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah) maka UMR yang baru sebesar Rp. 330.700,- (tiga ratus tiga puluh ribu tujuh ratus rupiah) per bulan untuk kota Surabaya. Meskipun lokasinya berdekatan dengan Surabaya, UMR di daerah Gresik dan Sidoarjo lebih rendah daripada Surabaya. Untuk Gresik, jika sebelumnya Rp. 236.000,- (dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah) naik menjadi Rp. 330.000,- (tiga ratus tiga puluh ribu rupiah) per bulan. Sedangkan untuk Sidoarjo lebih rendah sedikit menjadi Rp. 328.800,- (tiga ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus rupiah) per bulan.³ Padahal menurut ketentuan sebelumnya, yaitu Kepmenaker Nomor 20 Tahun 2000 tentang penetapan upah minimum regional pada 26 (dua puluh enam) propinsi di Indonesia dan upah minimum sektoral regional pada 20 (dua puluh) propinsi di Indonesia bahwa UMR di ketiga daerah tersebut dan daerah Mojokerto, Malang, Pasuruan serta Probolinggo adalah sama, yaitu sebesar Rp. 236.000,- (dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah) per

² Jawa Pos, Minggu, 26 November 2000.

³ Jawa Pos, Selasa, 28 November 2000.

bulan. Hal tersebut rupanya yang mendorong para pekerja berunjuk rasa untuk menuntut perlakuan UMR yang sama dengan daerah Surabaya.

Akibat dari aksi unjuk rasa tersebut dan dengan memperhatikan :

1. Surat Bupati Sidoarjo tanggal 29 Nopember 2000 Nomor 561/3523/404.55/2000 perihal Usulan Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo Tahun 2001.
2. Surat Bupati Malang tanggal 6 Desember 2000 Nomor 563/893/429.023/2000 perihal Perubahan Usulan UMR.
3. Surat Walikota Malang tanggal 12 Desember 2000 Nomor 400/9365/428.123/2000 perihal Revisi UMR Tahun 2001.
4. Surat Walikota Probolinggo tanggal 13 Desember 2000 Nomor 541/432.018/2000 perihal Laporan Perkembangan UMR di Kota Probolinggo.
5. Kesepakatan Bersama Komisi Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (DKD) Kabupaten Mojokerto tentang Usulan Ketetapan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Mojokerto Tahun 2000 Tanggal 11 Desember 2000.

Maka Gubernur Jawa Timur mengubah sebagian dari isi Surat Keputusan tersebut, yaitu :

- UMR di Kabupaten Sidoarjo yang semula Rp. 328.800,- (tiga ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus rupiah) per bulan menjadi Rp. 330.700,- (tiga ratus tiga puluh ribu tujuh ratus rupiah) per bulan.

- UMR di Kabupaten Mojokerto yang semula Rp. 317.200,- (tiga ratus tujuh belas ribu dua ratus rupiah) per bulan menjadi Rp. 327.000,- (tiga ratus dua puluh tujuh ribu rupiah) per bulan.
- UMR di Kabupaten Malang yang semula Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) per bulan menjadi Rp. 325.000,- (tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah) per bulan.
- UMR di Kota Malang yang semula Rp. 300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) per bulan menjadi Rp. 325.000,- (tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah) per bulan.
- UMR di Kota Probolinggo yang semula Rp. 290.100,- (dua ratus sembilan puluh ribu seratus rupiah) per bulan menjadi Rp. 306.000,- (tiga ratus enam ribu rupiah) per bulan.

Perubahan atas UMR di sebagian daerah di Jawa Timur tersebut dituangkan dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/305/SK/014/2000 tentang Perubahan Pertama Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Tanggal 27 Nopember 2000 Nomor 188/294/SK/014/2000 tentang Upah Minimum Pada 37 Kabupaten / Kota di Jawa Timur Tahun 2001 yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2001.

Naiknya Upah Minimum Regional ini menambah beban pengeluaran yang harus ditanggung oleh pengusaha semakin besar pula. Padahal perusahaan sudah mempunyai tanggungan yang cukup besar dalam menghadapi krisis moneter ini. Tanggungan pembayaran kredit /

hutang pada beberapa bank untuk penambahan modal perusahaan, keuangan perusahaan dalam keadaan menurun akibat situasi dan kondisi saat ini, belum lagi apabila terjadi kecelakaan kerja, pekerja sakit, pekerja meninggal dunia dan sebagainya membuat pengusaha akan kewalahan mengeluarkan biaya ekstra. Akibat pemberlakuan UMR baru yang berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur Nomor 188/294/SK/014/2000 dan SK Gubernur Jawa Timur Nomor 188/305/SK/014/2000, sejumlah pengusaha Jawa Timur mengancam akan memutuskan hubungan kerja sekitar 50 persen pekerjanya. Hal tersebut ditanggapi oleh anggota Komisi E DPRD Jawa Timur dari F – KB Dja'far Shodiq, "Proses PHK atas pekerja itu akan menimbulkan gejolak sosial yang tajam, mulai dari meningkatnya angka pengangguran juga akan berimbas pada sektor yang lain".⁴ Dengan adanya kenaikan UMR Tahun 2001 di Jawa Timur, pekerja bisa sedikit bernafas lega untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan para pekerja di luar kota Surabaya merasa pemberlakuan UMR baru tersebut tidak adil. Di sisi lain, sejumlah pengusaha Jawa Timur akan memutuskan hubungan kerja sekitar 50 persen pekerjanya atas pemberlakuan UMR baru tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dalam penulisan skripsi ini yang berjudul "Pemberlakuan Upah Minimum Regional Tahun 2001 di Jawa Timur" dapat ditarik suatu permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

⁴ Radar Surabaya, Minggu, 18 Februari 2001.

1. Bagaimanakah mekanisme penetapan upah minimum regional yang tepat agar dapat diterima oleh semua pihak sehingga tidak akan menimbulkan unjuk rasa ?
2. Bagaimanakah alternatif penyelesaian masalah terhadap ancaman sejumlah pengusaha Jawa Timur yang akan memutuskan hubungan kerja sekitar 50 persen pekerjanya dengan diberlakukannya UMR baru Tahun 2001 berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur Nomor 188/294/SK/014/2000 dan SK Gubernur Jawa Timur Nomor 188/305/SK/014/2000 tersebut ?

2. Penjelasan Judul

Judul skripsi ini adalah "Pemberlakuan Upah Minimum Regional Tahun 2001 di Jawa Timur". Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

Pengertian Upah Minimum Regional adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap di wilayah tertentu dalam satu propinsi, sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1 Permenaker Nomor 3 Tahun 1997 tentang Upah Minimum Regional.

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang harus mendapatkan ijin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) untuk PHK perorangan dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) untuk PHK massal.

Pengertian pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Dalam penulisan skripsi ini dipakai istilah pekerja dan bukan istilah buruh karena istilah buruh sebenarnya merupakan istilah teknis biasa, yakni tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian ini kurang menguntungkan karena dengan adanya kata "Buruh" berarti ada kata "Majikan" yang menimbulkan kesan hubungan antara buruh dengan majikan tidak setingkat dan terdapat 2 (dua) kelas yang berbeda kepentingan.⁵ Dan pada penjelasan pasal 2 Undang – Undang Dasar 1945 sendiri disebutkan bahwa "Yang disebut golongan – golongan ialah badan – badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain – lain badan kolektif". Sehingga di sini istilah pekerja digunakan sebagai pengganti istilah buruh.

Sedangkan pengertian pengusaha adalah

- (a). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri ;
- (b). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
- (c). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf (a) dan (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1 Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan

⁵ Judiantoro, Hartono W, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Ed.1, Cet.2, Rajawali, Jakarta, 1992, Hal. 7.

penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan yang mendorong saya memilih judul skripsi "Pemberlakuan Upah Minimum Regional Tahun 2001 di Jawa Timur" adalah karena tidak ditetapkannya lagi UMR oleh pemerintah pusat melalui kepmenaker (Keputusan Menteri Tenaga Kerja) melainkan sudah menjadi wewenang penuh pemerintah daerah melalui SK (Surat Keputusan) Gubernur di tiap – tiap propinsi berdasarkan Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonomi serta Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah minimum.

Di dalam SK Gubernur Jawa Timur Nomor 188/294/SK/014/2000 tentang Upah Minimum Pada 37 Kabupaten / Kota di Jawa Timur Tahun 2001 dengan peraturan sebelumnya, yaitu Kepmenaker Nomor 20 Tahun 2000 tentang penetapan Upah Minimum Regional pada 26 (dua puluh enam) Propinsi di Indonesia dan Upah Minimum Sektoral Regional pada 20 (dua puluh) Propinsi di Indonesia terdapat perbedaan, di mana dalam SK Gubernur Jawa Timur tersebut ditetapkan besarnya upah minimum di masing – masing kabupaten / kota tidak sama. Kota Surabaya ditetapkan sebagai upah minimum tertinggi, yaitu sebesar Rp. 330.700,- (tiga ratus

tiga puluh ribu tujuh ratus rupiah) per bulan dibandingkan kabupaten / kota lainnya. Sedangkan di dalam Kepmenaker Nomor 20 Tahun 2000 ditetapkan besarnya upah minimum di 11 (sebelas) kabupaten/kota di Jawa Timur sama dengan kota Surabaya, yaitu sebesar Rp. 236.000,- (dua ratus tiga puluh enam ribu rupiah) per bulan. Perbedaan antara kedua ketentuan tersebut yang memicu para pekerja berunjuk rasa untuk menuntut perlakuan UMR yang sama sehingga diperlukan suatu mekanisme penetapan upah minimum regional yang tepat agar dapat diterima oleh semua pihak sehingga tidak akan menimbulkan unjuk rasa. Dan yang lebih penting lagi adalah penyelesaian masalah terhadap ancaman sejumlah pengusaha Jawa Timur yang akan memutuskan hubungan kerja sekitar 50 persen pekerjanya dengan diberlakukannya UMR Tahun 2001 berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur Nomor 188/294/SK/014/2000 dan SK Gubernur Jawa Timur Nomor 188/305/SK/014/2000.

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan, yaitu tujuan akademis dan tujuan praktis. Tujuan akademis di dalam penulisan skripsi ini, yaitu bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada jenjang Strata 1 (satu) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Sedangkan tujuan praktisnya, yaitu untuk menambah pengetahuan atau wawasan di bidang hukum perburuhan terutama di bidang pengupahan dan di bidang pemutusan hubungan kerja. Di mana analisa dan data yang diperoleh dan dihasilkan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baik bagi pemerintah selaku pengambil keputusan di dalam penetapan upah minimum regional, pekerja maupun pengusaha yang terlibat di dalamnya serta untuk memberikan alternatif penyelesaian yang lebih baik terutama bagi perusahaan yang akan memutuskan hubungan kerja pekerjanya. Selain itu analisa tersebut diharapkan dapat dipergunakan bagi pembuat peraturan perundang – undangan di bidang hukum perburuhan terutama menyangkut kedua masalah tersebut di atas.

5. Metodologi Penulisan

a. Pendekatan masalah.

Dalam penyusunan skripsi ini menggunakan cara pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan memperoleh keterangan dan ataupun penjelasan dari berbagai peraturan perundang – undangan yang mengatur masalah yang dibahas dalam skripsi, yaitu masalah Pengupahan dan masalah Pemutusan Hubungan Kerja baik berupa Undang – Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri maupun Keputusan Menteri serta segala macam peraturan perundang – undangan lain yang berlaku di negara kita yang mengatur hal tersebut di atas.

b. Sumber bahan hukum.

Sumber bahan hukum dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi dua, yaitu sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder.

Bahan hukum primer dalam hal ini adalah berupa peraturan perundang – undangan yang mengatur masalah pengupahan dan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan bahan hukum sekundernya adalah berupa literatur dari buku – buku berbagai sarjana dan catatan – catatan yang diperoleh selama perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya serta bahan – bahan lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

c. Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum.

Adapun pengumpulan bahan hukum dalam skripsi ini diperoleh dari studi kepustakaan. Kemudian semua bahan hukum yang telah diperoleh diseleksi, diuraikan dan dianalisis dengan berdasarkan sifat serta keadaan bahan hukum dan mengkaitkannya dengan peraturan perundang – undangan yang relevan serta memadukannya dengan beberapa teori di bidang hukum yang akan dibahas. Selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing – masing pokok bahasan.

d. Analisa bahan hukum.

Dalam menganalisa bahan hukum digunakan metode komparatif, yaitu dengan membandingkan antara peraturan perundang – undangan

yang mengatur mengenai Pengupahan dan masalah Pemutusan Hubungan Kerja baik yang masih berlaku maupun yang sudah tidak berlaku, lalu diadakan pengkajian dengan teori – teori yang ada.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Untuk lebih memudahkan pembahasan permasalahan dan guna mencapai sasaran yang hendak dicapai dalam penyusunan skripsi ini maka sistematikanya disusun seperti di bawah ini.

Sistematika skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab yang masing – masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Penulisan skripsi ini di mulai dengan pendahuluan dalam bab I. Pada bab ini dikemukakan gambaran secara umum mengenai materi keseluruhan yang akan dibahas. Dimulai dari latar belakang dan rumusan permasalahan dari skripsi ini, dijelaskan judul skripsi serta alasan mengapa judul tersebut dipilih. Kemudian dijelaskan pula tujuan dari penulisan skripsi ini serta diuraikan metodologi yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini baik itu dari pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum serta analisis bahan hukumnya. Dan dalam Bab I (satu) ini diakhiri dengan gambaran sistematika dari skripsi ini.

Selanjutnya pada Bab II (dua) secara berurutan akan dibahas mengenai mekanisme penetapan upah minimum regional. Pertama – tama mengenai masalah pengertian dan macam upah, pembahasan ini diletakkan pada sub bab pertama dari Bab II dengan tujuan agar diketahui

terlebih dahulu gambaran secara umum tentang upah yang berdasarkan landasan teori dan landasan hukum. Kemudian pada sub bab kedua dari Bab II akan dibahas mengenai perlindungan upah bagi pekerja, dalam sub bab ini dijelaskan mengenai hak –hak pekerja atas penerimaan upah dan perlindungannya. Setelah mengetahui pengertian dan macam upah serta perlindungan upah bagi pekerja, maka pembahasan pada sub bab ketiga dari Bab II adalah mekanisme penetapan upah minimum regional yang tepat. Pembahasan ini dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan di dalam penetapan upah minimum regional agar dapat dirasa adil oleh semua pihak sehingga tidak akan menimbulkan unjuk rasa di dalam pemberlakuan upah minimum regional tersebut.

Pada Bab III ini akan dibahas mengenai ancaman pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha serta mekanisme dan alternatif penyelesaian ancaman pemutusan hubungan kerja akibat diberlakukannya upah minimum regional yang baru. Pada sub bab pertama akan dibahas mengenai pengertian dan macam pemutusan hubungan kerja, hal ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran secara umum terlebih dahulu mengenai pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya untuk mengetahui prosedur mengenai pemutusan hubungan kerja, maka pada sub bab kedua dari Bab III akan dikemukakan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja. Dengan berdasarkan pada pengertian dan macam pemutusan hubungan kerja serta prosedur pemutusan hubungan kerja yang sudah diuraikan pada sub bab pertama dan sub bab kedua,

maka pada sub bab ketiga dari Bab III akan dibahas mengenai mekanisme dan alternatif penyelesaian ancaman pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh sejumlah pengusaha.

Akhirnya penulisan skripsi ini diakhiri dengan Bab IV yang berisi kesimpulan tentang mekanisme penetapan upah minimum regional serta mekanisme dan alternatif penyelesaian ancaman pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha akibat diberlakukannya upah minimum regional tahun 2001 tersebut. Kemudian juga berisi saran – saran yang berkaitan dengan hal tersebut di atas yang mungkin bermanfaat bagi perkembangan hukum, terutama hukum perburuhan di Indonesia.

BAB II**MEKANISME PENETAPAN UPAH MINIMUM REGIONAL****1. Pengertian dan Macam Upah****a. Pengertian upah.**

Pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha kepada para pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya merupakan hal yang mendasar dan diharapkan oleh semua pekerja. Karena tujuan utama pekerja melakukan pekerjaan adalah tidak lain dan tidak bukan untuk mendapatkan penghasilan atau upah yang cukup agar dapat membiayai kebutuhan hidupnya bersama dengan keluarganya.

Kedudukan dan fungsi upah adalah sebagai sarana untuk memelihara, melestarikan dan meningkatkan kebutuhan hidup manusia, ditetapkannya atas dasar prestasi seseorang buruh (pekerja) dengan memperhatikan kebutuhan hidup.¹ Upah yang dibayarkan seharusnya sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan cukup memadai bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Besarnya upah dan cara pembayarannya merupakan salah satu isi dari perjanjian kerja.² Pengertian upah dilihat dari berbagai macam peraturan perundang – undangan dan literatur yang ada relatif sama, semuanya hampir memuat unsur – unsur yang sama di dalam mendefinisikan upah. Demikian juga

¹ Ramdlon Naning, Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila, Cet. 1, Ghalia Indonesia, Jakarta, Desember 1983, Hal. 200, dikutip dari petikan beberapa bagian Keputusan Lokakarya Nasional tentang Peningkatan Operasional Hubungan Perburuhan Pancasila, April 1981.

² “Obsesi Seputar Upah”, Majalah ASTEK, 10 Maret 1995, Hal. 5.

pendapat para sarjana relatif sama di dalam mendefinisikannya. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai upah, maka berikut ini terdapat beberapa pengertian upah.

Berdasarkan Undang – Undang nomor 33 Tahun 1947 tentang kecelakaan (dicabut dengan Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Di dalam pasal 7 ayat (1), yang dimaksud dengan upah ialah :

- (a). Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan ;
- (b). Perumahan, makanan, bahan makanan dan pakaian dengan cuma - cuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Yang dimaksud upah pada huruf (a) tidak hanya upah yang diterima pada waktu – waktu yang tertentu, akan tetapi juga penghasilan – penghasilan lain yang didapat karena bekerja misalnya *tantiemes*, *gratieficatie*, uang lembur dan lain sebagainya. Sedangkan yang dimaksud upah pada huruf (b) yaitu, yang nilainya harus ditaksir menurut harga di tempat barang – barang itu diberikan kepada buruh dan dihitung sebagai upah pula (penjelasan pasal 7 ayat (1) huruf a dan b).

Pengertian upah juga terdapat di dalam pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Di dalam pasal

⁷ “Obsesi Seputar Upah”, Majalah ASTEK, 10 Maret 1995, Hal. 5.

tersebut yang dimaksud upah ialah penghasilan dalam bentuk uang dan bentuk lain yang dapat dinilai dengan uang yang diterima tenaga kerja secara teratur.

Pengertian upah di dalam dua ketentuan peraturan tersebut hampir sama, yaitu sebagai imbalan dalam bentuk uang dan bentuk lainnya yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya, tetapi tidak ditentukan waktu pelaksanaan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sehingga pekerjaan tersebut dapat saja dilakukan sebelum atau sesudah pembayaran upah.

Selain kedua ketentuan peraturan tersebut, pengertian upah dan pengaturannya secara jelas dan khusus dijabarkan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pada pasal 1 huruf a dinyatakan bahwa :

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 suatu persetujuan atau peraturan perundang – undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Pengertian ini lebih terinci dibandingkan dengan Undang – Undang Nomor 33 Tahun 1947 dan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977, karena dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tersebut juga ditentukan waktu pelaksanaan pekerjaan, dasar penetapan dan pembayaran upah, bentuk upah, cara pembayaran serta perhitungan upah.

Pengertian upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tersebut hampir sama dengan yang terdapat di dalam Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hanya saja di dalam pengertian tersebut istilah “buruh” diganti dengan istilah “tenaga kerja”. Arti istilah tenaga kerja adalah setiap orang baik laki - laki maupun perempuan yang sedang dalam dan / atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan demikian istilah “tenaga kerja” lebih luas daripada istilah “buruh”, karena yang dimaksud buruh adalah setiap orang baik laki – laki maupun perempuan yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang baik laki – laki maupun perempuan, dewasa maupun anak – anak, yang penting adalah bahwa ia mampu melakukan suatu pekerjaan dan menghasilkan barang dan jasa, misalnya petani, nelayan, dokter, notaris, pengacara, pengemudi becak, sopir mobil, dosen, guru, pembantu rumah tangga, pedagang kaki lima dan lain sebagainya.⁸

Kemudian pengertian upah juga terdapat di dalam Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (ditunda pemberlakuannya dengan Perpu Nomor 3 Tahun 2000). Dalam pasal 1 angka 23 dinyatakan bahwa pengertian upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

⁸ Indiarsoro. R, Saptanno. MJ, Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Cet. 1, CV Karunia, Surabaya, 1996, Hal. 19.

pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Pengertian upah dalam undang – undang ini terdapat beberapa perbedaan dibanding dengan peraturan sebelumnya. Antara lain bentuk upah hanya berupa uang, penetapan dan pembayaran upah didasarkan pada perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan. Padahal menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 ditentukan bahwa penetapan upah berdasarkan pada persetujuan atau peraturan perundang – undangan sedangkan untuk pembayarannya berdasarkan pada perjanjian kerja.

Di samping pengertian upah menurut undang – undang dan peraturan pemerintah yang telah diuraikan tersebut diatas, juga terdapat pengertian Upah Minimum Regional yang diatur dalam peraturan pelaksana, yaitu Permenaker (Peraturan Menteri Tenaga Kerja). Di dalam Permenaker Nomor 3 Tahun 1997 tentang Upah Minimum Regional, pada pasal 1 huruf a dinyatakan bahwa pengertian Upah Minimum Regional adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap di wilayah tertentu dalam satu propinsi. Pengertian Upah Minimum Regional yang terdapat dalam Permenaker Nomor 3 tahun 1997 tersebut kemudian mengalami penyempurnaan. Penyempurnaan terakhir terdapat pada Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah minimum yang kemudian diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3; pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20 dan pasal 21 Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah minimum. Pada ketentuan tersebut yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Definisi ini hampir sama dengan Permenaker Nomor 3 Tahun 1997, hanya saja istilah "Regional" sudah tidak dipergunakan lagi. Selain pengertian upah minimum, juga terdapat pengertian Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Kabupaten / Kota dan Upah Minimum Sektorial Propinsi serta Upah Minimum Sektorial Kabupaten / Kota.

Setelah mengetahui pengertian upah dari beberapa peraturan perundang – undangan yang ada, maka berikut ini akan dikemukakan pendapat beberapa sarjana dan literatur yang terkait mengenai pengertian atau definisi upah.

Menurut Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul "Principles of Personal Management" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.⁹

Sedangkan menurut Prof. M. G. Rood, pakar hukum perburuhan dari negara Belanda mendefinisikan upah sebagai imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk suatu pekerjaan.¹⁰ Dan imbalan tersebut

⁹ Dikutip dari Gunawi Kartasapoetra, et. al., Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Cet. 4, Radar Jaya Offset, Jakarta, 1994, Hal. 93.

¹⁰ Dikutip dari Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Ed. 1, Cet. 2, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hal. 32.

diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus – menerus.¹¹ Iman Soepomo dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Hukum Perburuhan”, mengartikan upah sebagai pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

Batasan pengertian upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah bahwa upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang – undang dan peraturan – peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹²

Dari beberapa pengertian upah yang terdapat dalam peraturan perundang – undangan maupun pendapat para sarjana serta literatur yang terkait, maka menurut hemat saya pengertian upah yang lebih tepat dan jelas sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Karena di dalam ketentuan tersebut memang secara khusus mengatur tentang pengupahan, baik dari segi bentuknya, dasar penetapan maupun pembayarannya jika dibandingkan dengan pengertian upah yang terdapat dalam peraturan perundang – undangan lainnya maupun pendapat para sarjana.

¹¹ Ibid, Hal. 33.

¹² Gunawi Kartasapoetra, et. al., op. cit., Hal. 94.

Sedangkan pengertian Upah Minimum Regional secara jelas dan lengkap terdapat dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 dan Kepmenakertrans Nomor 226 Tahun 2000, karena ketentuan tersebut merupakan penyempurnaan dari ketentuan – ketentuan sebelumnya.

b. Macam upah.

Tujuan utama pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, sebagaimana diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang – Undang dasar 1945 “Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Mengenai macam – macam upah dapat dilihat dari beberapa segi, antara lain :

Dilihat dari jenisnya, upah dapat dibedakan sebagai berikut :¹³

(a). Upah nominal.

Upah nominal ialah upah yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa – jasa atau pelayanannya, dimana dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan lain yang diberikan kepadanya.

(b). Upah hidup.

Upah hidup ialah upah yang diperhitungkan termasuk membiayai

¹³ Lanny Ramli, “Upah Minimum Regional dan Produktivitas Kerja”, *Majalah Yuridika*, No. 1, Vol. 15, Januari – Pebruari 2000, Hal. 44.

keperluan hidup yang lebih luas tidak hanya kebutuhan pokoknya saja. Jadi meliputi peningkatan kualitas keluarga.

(c). Upah minimum.

Upah minimum ialah upah yang diharapkan dapat mencukupi kehidupan pekerja beserta keluarganya.

Kemudian dilihat dari sudut nilainya, maka upah dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang.
2. Upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Bagi pekerja yang penting ialah upah riil, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas – luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambahnya produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi pekerja walaupun jumlah uang yang ia terima dari pengusaha adalah sama seperti sedia kala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi pekerja.¹⁴

Sedangkan dilihat dari bentuknya, upah dapat dibedakan menjadi :

(a). Upah berupa uang.

¹⁴ Iman Soepomo, op. cit., Hal. 129.

Mengenai upah berupa uang, pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah tersebut boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal ini perhitungannya dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan di tempat pembayaran dilakukan.

- (b). Upah berupa barang, termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya.

Dalam pemberian upah berupa barang ini, harus dijaga supaya pekerja tidak dirugikan dengan pemberian barang yang tidak langsung diperlukan oleh pekerja.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, maka yang termasuk komponen upah, yaitu :

- (a). Upah pokok.

ialah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

- (b). Tunjangan tetap.

ialah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Yang termasuk tunjangan

tetap ialah tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kelemahan dan lain – lain.

(c). Tunjangan tidak tetap.

ialah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, misalnya insentif kehadiran, tunjangan makan dan tunjangan transport.

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah adalah

(a). Fasilitas.

ialah kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal – hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma – cuma, sarana ibadah, kantin dan lain – lain.

(b). Bonus.

ialah pembayaran yang diterima oleh pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas.

(c). Tunjangan Hari Raya (THR).

ialah pendapatan akhir tahun pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. THR wajib dibayarkan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan lebih dengan jumlah yang

proporsional, yaitu : $\frac{\text{masa kerja}}{12 \text{ bulan}} \times \text{upah sebulan}$.

Sedangkan pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan atau lebih, memperoleh THR sebesar 1 (satu) bulan gaji / upah (berdasarkan Permenaker Nomor 04 Tahun 1991).

Menurut daerah berlakunya, maka upah minimum dapat dibagi menjadi :

(a). Upah Minimum Propinsi.

Adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten / kota di satu propinsi.

(b). Upah Minimum Kabupaten / Kota.

Adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten / kota.

(c). Upah Minimum Sektoral Propinsi.

Adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten / kota di satu propinsi.

(d). Upah Minimum Sektoral Kabupaten / Kota.

Adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten / kota.

Berdasarkan cara menetapkan upah, maka terdapat berbagai sistem pengupahan antara lain :¹⁵

1. Sistem upah – jangka waktu.

Adalah upah yang ditetapkan menurut jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam – jaman, untuk sehari

¹⁵ Ibid, Hal. 131 - 133.

bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya. Dalam sistem ini pekerja menerima upah tetap yang disesuaikan dengan jangka waktunya, sehingga pekerja tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa – gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak – banyaknya dan diharapkan pekerja akan bekerja dengan baik dan teliti. Akibatnya sistem ini mempunyai kelemahan, yaitu tidak memberi dorongan untuk bekerja secara giat dan kadang – kadang hasilnya kurang dari yang diharapkan.

2. Sistem upah – jangka waktu dengan sistem premi.

Yaitu pekerja diminta untuk melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memperoleh hasil yang sudah ditentukan dan jika ia mampu menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan, maka ia akan mendapatkan premi. Sistem ini digunakan untuk mengatasi kelemahan dari sistem upah – jangka waktu.

3. Sistem upah – potongan.

Sistem ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah – jangka waktu, jika hasil pekerjaan tidak memuaskan. Penggunaan sistem ini hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang hasilnya dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan sehingga sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan. Kebaikan dari sistem ini adalah

- a. Pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan maka makin banyak pula upah yang akan diterimanya ;
- b. Produktivitas pekerja dinaikkan setinggi – tingginya ;
- c. Barang modal seperti alat dan sebagainya digunakan secara intensif.

Disamping kebaikan dari sistem ini, terdapat juga kelemahannya, yaitu :

- a. Kegiatan pekerja yang terlalu berlebihan ;
 - b. Pekerja kurang memperhatikan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya ;
 - c. Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu ;
 - d. Upah tidak tetap.
4. Sistem upah – potongan dengan upah minimum.

Merupakan perpaduan antara sistem upah potongan dengan sistem upah jangka waktu. Sistem ini digunakan untuk mengatasi kelemahan pada sistem upah potongan. Dalam sistem upah ini ditentukan :

- a. Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari ;
- b. Jumlah banyaknya hasil yang sedikit – dikitnya untuk pekerjaan sehari. Jika pada suatu hari pekerja hanya menghasilkan jumlah yang minimum itu ataupun kurang dari minimum itu, ia hanya akan menerima upah minimum sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.

5. Sistem upah – permufakatan.

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah tersebut tidak diberikan kepada pekerja masing – masing melainkan kepada sekumpulan pekerja yang bersama – sama melakukan pekerjaan tersebut. Sistem ini sangat mirip dengan pemborongan kerja biasa sehingga seringkali sulit dibedakannya, karena tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja dengan orang yang memborongkan pekerjaan.

6. Sistem skala - upah berubah.

Pada sistem ini terdapat hubungan antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Upah akan naik atau turun menurut naik – turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Di dalam sistem ini terdapat kelemahannya, yaitu jika harga barang tersebut turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena pekerja sudah terbiasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah tersebut akan menimbulkan perselisihan.

7. Sistem upah indeks.

Yaitu upah yang naik – turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

8. Sistem pembagian keuntungan.

Disamping upah yang diterima pekerja pada waktu – waktu tertentu, pada penutupan tahun buku jika ternyata pengusaha mendapat keuntungan yang cukup besar, maka kepada pekerja diberikan sebagian dari keuntungan itu. Sistem pembagian keuntungan ini pada umumnya tidak disukai oleh pihak pengusaha dengan alasan bahwa keuntungan tersebut merupakan pembayaran terhadap resiko yang menjadi tanggungan pengusaha. Pekerja tidak ikut menanggung jika perusahaan menderita kerugian.

2. Perlindungan Upah bagi Pekerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis oleh kedua belah pihak, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk melakukan pekerjaan pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Jadi di dalam perjanjian kerja timbul hak dan kewajiban masing – masing pihak yang harus dilaksanakan. Pekerja melakukan pekerjaan sebagai bentuk kewajiban dan memperoleh hak berupa pembayaran upah dari pengusaha. Sebaliknya pengusaha mempunyai hak untuk mempekerjakan pekerja dan melaksanakan kewajiban pembayaran upah kepada pekerja.

Besarnya pembayaran upah hendaknya sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Hak menerima pembayaran upah pada hakekatnya berkaitan erat dengan hak – hak manusia. Secara konseptual Antonio Cassese mengelompokkan hak – hak manusia sebagai berikut :¹⁶

1. Hak – hak pribadi (melalui hak persamaan, hak hidup, hak kebebasan, hak keamanan dan sebagainya) ;
2. Hak – hak individu dalam hubungannya dengan kelompok – kelompok sosial dimana ia ikut serta (hak kerohanian, kehidupan keluarga, hak kawin, kebebasan bergerak di dalam atau di luar negeri, untuk memiliki kewarganegaraan, hak untuk mencari tempat suaka dalam keadaan adanya penindasan, hak untuk mempunyai hak milik dan melaksanakan agama) ;
3. Kebebasan – kebebasan sipil dan hak politik yang dijalankan untuk memberikan kontribusi bagi pembentukan instansi – instansi pemerintahan atau ikut serta dalam proses pembuatan keputusan (kebebasan berkesadaran, berfikir dan menyatakan pendapat, kebebasan berserikat dan berkumpul, hak memilih dan dipilih, hak menghubungi pemerintah dan badan – badan pemerintahan umum) ;
4. Hak ekonomi dan sosial (hak – hak dalam hubungan – hubungan perburuhan, produksi dan pendidikan, jaminan sosial, memilih pekerjaan dengan bebas, mendapatkan upah yang sama atas pekerjaan yang sama, hak untuk membentuk dan ikut serta dalam serikat buruh).

Sedangkan dalam Universal Declaration of Human Rights (Pernyataan Sedunia tentang Hak – Hak Azasi Manusia), pada pasal 23 menetapkan bahwa :¹⁷

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat – syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran ;
2. Setiap orang dengan tidak ada perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama ;

¹⁶ Antonio Cassese, Hak Asasi Manusia Dalam Dunia Yang Berubah, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994, Hal. 9.

¹⁷ Paul S. Baut, Benny Harman K., Kompilasi Deklarasi Hak Asasi Manusia, Yayasan LBHI, Jakarta, 1996, Hal. 82 – 83.

3. Setiap orang yang melakukan pekerjaan, berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin penghidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia dan jika perlu ditambah dengan bantuan – bantuan sosial lainnya.

Secara yuridis pengaturan perlindungan upah bagi pekerja juga dapat ditemukan dalam Kovenan Internasional tentang hak – hak Ekonomi, Sosial dan Budaya 1966, pada pasal 7 disebutkan :¹⁸

Setiap negara peserta kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi pekerjaan yang adil dan menguntungkan dan khususnya menjamin :

- (a). Bayaran yang memberikan kepada semua tenaga kerja sekurang – kurangnya :
 1. Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan berdasarkan apapun,....
 2. Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka sesuai dengan ketentuan dari kovenan ini.

Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa hak pekerja untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Ketentuan tersebut juga terdapat di dalam pasal 1602 a B.W. Di dalam pembayaran upah, pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja laki – laki dan pekerja wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Hal tersebut merupakan pelaksanaan dari Konvensi ILO (International Labour Organization) Nomor 100 Tahun 1951 mengenai “pengupahan yang sama bagi buruh laki – laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Equal Remuneration)” yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang – Undang Nomor 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara

Republik Indonesia Nomor 171 Tahun 1957 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 492).

Di dalam pasal 1602 b B.W. dan pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 disebutkan bahwa "upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan", namun ada beberapa alasan dimana pekerja menerima pembayaran upah dari pengusaha tetapi ia tidak melakukan pekerjaan, yaitu :

- a. Jika pekerja tersebut sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus persen) dari upah ;
 2. Untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah ;
 3. Untuk 3 (tiga) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh persen) dari upah ;
 4. Untuk 3 (tiga) bulan keempat, dibayar 25 % (dua puluh lima persen) dari upah.
- b. Jika pekerja tidak masuk bekerja karena hal – hal sebagaimana dimaksud di bawah ini, dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Pekerja tersebut kawin, dibayar untuk selama 2 (dua) hari ;
 2. Pekerja tersebut mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 1 (satu) hari ;
 3. Pekerja tersebut membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 1 (satu) hari ;
 4. Pekerja tersebut mengawinkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari ;
 5. anggota keluarga meninggal dunia yaitu suami / istri, orang tua / mertua atau anak dari pekerja, dibayar untuk selama 2 (dua) hari ;
 6. Istri melahirkan anak, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- c. Jika pekerja sedang menjalankan kewajiban negara, kemudian dalam menjalankan kewajiban negara tersebut pekerja tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun. Jika ia mendapatkan upah tetapi kurang dari upah yang biasa diterima dari perusahaan yang bersangkutan maka ia berhak menerima kekurangan upah tersebut, tetapi tidak melebihi 1 (satu) tahun ;

¹⁸ Ibid, Hal. 137.

- d. Jika pekerja sedang memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan, tetapi tidak melebihi 3 (tiga) bulan ;
- e. Jika pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari.

Yang dimaksud halangan di sini tidak termasuk kehancuran atau musnahnya perusahaan beserta peralatan yang dikarenakan oleh bencana alam, kebakaran atau peperangan sehingga tidak memungkinkan lagi perusahaan tersebut berfungsi atau menjalankan kegiatannya (*force majeure*).

Menurut pasal 1602 I B.W., pembayaran upah yang ditetapkan dalam uang menurut lamanya waktu harus dilakukan sebagai berikut :

Jika upah ditetapkan untuk tiap minggu atau suatu waktu yang lebih pendek, tiap – tiap kali setelah lewat satu minggu ;

Jika upah ditetapkan untuk suatu waktu yang lebih lama dari satu minggu tetapi lebih pendek dari satu bulan, tiap – tiap kali setelah lewatnya waktu untuk mana upah telah ditetapkan ;

Jika upah ditetapkan untuk tiap bulan, tiap – tiap kali setelah lewat satu bulan ;

Jika upah ditetapkan untuk suatu waktu yang lebih lama dari satu bulan, tiap – tiap kali setelah lewat satu triwulan. Dari aturan ini hanyalah boleh diadakan penyimpangan sedemikian rupa, bahwa dengan perjanjian yang dibuat tertulis atau dengan reglemen dapat ditentukan bahwa pembayaran upah yang ditetapkan untuk suatu waktu yang lebih pendek dari setengah bulan harus dilakukan tiap – tiap kali setelah lewatnya waktu setengah bulan dan bahwa pembayaran upah yang ditetapkan untuk suatu bulan harus dilakukan tiap – tiap kali setelah lewatnya satu triwulan.

Dalam pasal 1602 m B.W. dinyatakan bahwa jika pembayaran upah berupa uang tidak ditetapkan menurut lamanya waktu, maka harus dianggap telah ditetapkan menurut waktu yang lazim dipakai dalam

menentukan upah untuk pekerjaan yang paling mirip dengan pekerjaan untuk mana upahnya harus dibayar itu, menurut sifat, tempat dan waktu.

Sedangkan menurut pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 disebutkan bahwa jangka waktu pembayaran upah secepat – cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat – lambatnnya sebulan sekali, kecuali jika perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.

Jika pembayaran upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayarannya disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 tersebut diatas dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu ia bekerja. Serta untuk menghitung upah sebulan yang tidak ditetapkan berdasarkan jangka waktu, maka pembayarannya ditetapkan berdasarkan upah rata – rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja.

Upah hendaknya harus dibayarkan secara langsung kepada pekerja pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja. Namun pada kenyataannya pembayaran upah mengalami keterlambatan atau tidak dapat dibayar tepat waktu oleh pengusaha. Hal tersebut bisa karena sikap pengusaha sendiri, kondisi perusahaan atau karena hal lainnya. Jika terjadi keterlambatan pembayaran upah, maka pada pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah mengaturnya. Ketentuan tersebut menyatakan bahwa mulai dari hari keempat sampai

hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayarkan, upah harus ditambahkan dengan 5 % (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Kemudian setelah hari kedelapan tambahan tersebut menjadi 1 % (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan. Dan apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayarkan juga, maka disamping berkewajiban untuk membayar 1 % (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, pengusaha diwajibkan pula untuk membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 dinyatakan bahwa untuk menentukan besarnya prosentase bunga karena keterlambatan pembayaran upah pekerja adalah apabila dalam perusahaan tersebut terdapat beberapa jenis kredit, maka yang dipakai untuk menentukan besarnya bunga diambil dari bunga kredit yang paling menguntungkan pekerja.

Ketentuan mengenai keterlambatan pembayaran upah yang diatur dalam pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 1981 hampir sama dengan yang terdapat dalam pasal 1602 q B.W. Namun di dalam pasal 1602 q B.W. tersebut tidak mengatur lebih lanjut jika sesudah sebulan upah masih belum dibayar juga oleh pengusaha.

Dalam hal – hal tertentu pengusaha dapat melakukan pemotongan upah sebagai denda atas suatu kesalahan pekerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- (a). Denda atas pelanggaran sesuatu hal yaitu pelanggaran terhadap kewajiban – kewajiban pekerja. Hanya dapat dilakukan bila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Jika suatu perbuatan tersebut sudah dikenakan denda, maka pengusaha dilarang untuk menuntut ganti rugi terhadap pekerja yang bersangkutan ;
- (b). Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada pekerja, baik langsung maupun tidak langsung tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan pribadi pengusaha atau orang yang diberi wewenang untuk menjatuhkan denda melainkan untuk kepentingan pekerja, misalnya untuk dana pekerja. Cara penggunaan uang denda ini harus juga ditetapkan dalam surat perjanjian atau peraturan perusahaan.

Kemudian pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari pekerja. Kecuali kewajiban pembayaran oleh pekerja terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang – undangan, sebagaimana yang dinyatakan dalam pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

Pihak pengusaha dapat meminta ganti kerugian kepada pekerja, jika terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya (termasuk kerugian materiil atau ekonomis) baik milik pengusaha maupun pihak ketiga yang disebabkan oleh kesengajaan atau kelalaian pekerja. Perihal mengenai ganti kerugian tersebut harus diatur terlebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Sedangkan mengenai besarnya pemotongan upah untuk membayar ganti kerugian tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang diterima oleh pekerja yang

bersangkutan setiap bulannya. Pembatasan pemotongan upah tersebut dimaksudkan agar pekerja tidak kehilangan semua upah yang diterimanya dan untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja tersebut.

Upah pekerja mempunyai kedudukan yang istimewa terutama apabila pengusaha mengalami pailit maka upah pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang – undangan tentang kepailitan yang berlaku.

3. Penetapan Upah Minimum Regional yang Tepat

Di dalam menetapkan upah hendaknya memperhatikan sifat / karakteristik upah yang baik sehingga tidak memicu adanya unjuk rasa oleh para pekerja akibat dari pemberlakuan upah tersebut. Pihak pengusaha maupun pemerintah sebaiknya mengetahui dan mempertimbangkan adanya karakteristik tersebut. Adapun sifat atau karakteristik upah yang baik adalah sebagai berikut :¹⁹

- Upah harus menjamin terpenuhinya upah minimum ;
- Upah tersebut harus dapat diterima / disetujui oleh para pekerja dengan penuh kesadaran ;
- Upah mencerminkan kemampuan pekerja ;
- Upah dengan perinciannya harus sesederhana mungkin, sehingga mudah dimengerti oleh pekerja ;
- Upah tidak memasukkan terlalu banyak mengenai biaya tak langsung ;
- Upah harus fleksibel dalam menghadapi perubahan – perubahan yang tidak diharapkan ;
- Upah hendaknya dapat memotivasi peningkatan kuantitas produk tanpa menurunkan kualitasnya ;
- Sistem pengupahan harus dapat mencerminkan rasa keadilan dan kemanusiaan.

¹⁹ Lanny Ramli, op. cit., Hal. 45.

Beberapa peraturan perundang – undangan kita yang di dalam mendefinisikan upah, juga mengatur pula mekanisme penetapan upahnya. Misalnya pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992, Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1997 dan untuk mekanisme penetapan Upah Minimum Regional diatur dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum. Mekanisme penetapan upah dalam perundang – undangan tersebut menggunakan istilah yang berbeda – beda dan tetap mencantumkan peraturan perundang – undangan sebagai salah satu dasar penetapan upahnya.

Sebelum menetapkan upah, terlebih dahulu harus mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat upah. Faktor – faktor tersebut antara lain :²⁰

- a. Keadaan hubungan antara kebutuhan dan tersedianya pekerja ;
- b. Kemampuan pihak pengusaha dan pekerja dalam perundingan kesepakatan (bargaining power) ;
- c. Biaya kehidupan yang berubah dari waktu ke waktu sesuai dengan situasi dan kondisi masing – masing daerah dan kawasan – kawasan industri ;
- d. Kemampuan ekonomi perusahaan dalam membayar upah bagi pekerjanya ;
- e. Ketentuan tentang tingkat tarif upah perusahaan pada umumnya di kawasan industri ;
- f. Ketrampilan dan pengalaman kerja dari pekerja itu sendiri ;
- g. Sikap dan pandangan pengusaha dalam bidang ekonomi ;
- h. Sifat dan keadaan pekerjaan ;
- i. Prospek perkembangan / kemajuan pada waktu yang akan datang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, penetapan upah didasarkan pada persetujuan atau peraturan perundang

– undangan dan pembayarannya atas dasar perjanjian kerja. Dalam Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992, upah ditetapkan berdasarkan suatu perjanjian atau peraturan perundang – undangan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja. Sedangkan menurut Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1997 (ditunda pemberlakuannya), penetapan dan pembayarannya berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang – undangan. Penggunaan istilah “persetujuan” dan “perjanjian” dalam ketentuan diatas, sebenarnya berasal dari kata yang sama, yaitu “Overeenkomst”.²¹ Namun istilah perjanjian lebih luas dibandingkan dengan istilah persetujuan, karena persetujuan merupakan salah satu syarat subyektif dari syarat sahnya suatu perjanjian (pasal 1320 B.W.).

Kemudian dalam literatur lain disebutkan bahwa penetapan upah dapat melalui :²²

1. Perjanjian Kerja ;
2. Peraturan Perusahaan ;
3. Kesepakatan Kerja Bersama ;
4. Jika ada perselisihan, maka ditetapkan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat.

Penetapan upah melalui peraturan perusahaan kurang melibatkan peran serta pekerja karena kewenangan pekerja hanya sebatas menyetujui atau menolak penetapan tersebut yang ditawarkan oleh pengusaha kepadanya. Juga peraturan perusahaan merupakan peraturan

²⁰ Ibid.

²¹ Irawan. R, Pokok – Pokok Hukum Perikatan, Cet. 5, Bina Cipta, Bandung, 1994, Hal. 1.

²² John S., Hubungan Industrial Sebuah Pengantar, Cet. 1, BPFE, Yogyakarta, 1986, Hal. 113.

yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja dan tata - tertib perusahaan.

Penetapan upah melalui kesepakatan kerja bersama juga kurang melibatkan pekerja secara individual untuk langsung terlibat dalam penetapan upah, karena kesepakatan kerja bersama merupakan peraturan yang sifatnya kolektif. Para pihak yang terlibat adalah serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan seorang pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum dan isi dari kesepakatan kerja bersama ini adalah mengenai persyaratan perburuhan.

Sedangkan pekerja akan terlibat langsung secara individual jika penetapan upah dilakukan melalui perjanjian kerja, karena perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha. Perjanjian tersebut untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan menerima upah.²³ Dan dalam pasal 1601 a B.W. juga disebutkan bahwa adanya upah merupakan unsur mutlak terbentuknya perjanjian kerja.

Jika dalam peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama ataupun dalam perjanjian kerja tidak ditetapkan, maka penetapan upah akan mengikuti penetapan yang diatur dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku. Dan jika dalam peraturan perundang – undangan inipun tidak mengatur, maka pekerja berhak atas upah yang biasa pada

²³ Wiwoho, Hukum Perjanjian, Cet. 2, Bina Aksara, Jakarta, Hal. 9.

waktu perjanjian kerja dibuat untuk pekerjaan yang dijanjikan dan di tempat pekerjaan tersebut dilakukan. Jika kebiasaan seperti itu tidak ada, maka upah harus ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan, sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 1601 q B.W.

Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum Regional diatur dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum dan perubahannya yang terdapat dalam Kepmenakertrans Nomor 226 Tahun 2000. Di dalam ketentuan tersebut istilah "Upah Minimum Regional Tingkat I" dan "Upah Minimum Regional Tingkat II" diubah menjadi "Upah Minimum Propinsi" dan "Upah minimum Kabupaten / Kota". Demikian juga untuk istilah "Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat I dan Tingkat II" menjadi "Upah Minimum sektoral propinsi" dan "Upah minimum sektoral Kabupaten / Kota".

Mekanisme penetapan Upah Minimum Regional perlu diatur dalam peraturan pelaksana tersendiri karena mempunyai tujuan utama, yaitu :²⁴

1. Menonjolkan arti dan peranan pekerja sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
2. Melindungi kelompok pekerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah.
3. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
4. Mengusahakan terjaminnya ketenangan kerja dan produktivitas kerja di perusahaan.
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

Menurut Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 dan perubahannya (Kepmenakertrans Nomor 226 Tahun 2000), pembagian Upah Minimum

terdiri dari Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Sektoral Propinsi, Upah minimum Kabupaten / Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten / Kota. Besarnya Upah Minimum Kabupaten / Kota harus lebih besar dari Upah Minimum Propinsi. Penetapan upah tersebut dilakukan oleh Gubernur dan untuk Upah Minimum Sektoral Propinsi atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten / Kota harus atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja.

Ketetapan mengenai Upah minimum Propinsi harus ditetapkan selambat – lambatnya 60 (enam puluh) hari sebelum tanggal berlakunya dan untuk Upah Minimum Kabupaten / Kota ditetapkan selambat – lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum berlakunya upah tersebut. Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum tersebut diadakan setiap 1 (satu) tahun sekali.

Dalam pasal 6 ketentuan tersebut, dinyatakan bahwa untuk menetapkan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten / Kota terlebih dahulu harus mempertimbangkan :

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) ;
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK) ;
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan ;
- d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah ;
- e. Kondisi pasar kerja ;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Sedangkan untuk menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten / Kota diadakan penelitian,

²⁴ Lanny Ramli, loc. cit.

penghimpunan data dan informasi oleh Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah mengenai :

- a. Homogenitas perusahaan ;
- b. Jumlah perusahaan ;
- c. Jumlah tenaga kerja ;
- d. Devisa yang dihasilkan ;
- e. Nilai tambah yang dihasilkan ;
- f. Kemampuan perusahaan ;
- g. Asosiasi perusahaan ;
- h. Serikat pekerja terkait.

Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten / Kota harus berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah. Rumusan usulan tersebut harus dikonsultasikan terlebih dahulu dengan pihak – pihak terkait yang kemudian disampaikan oleh komisi melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja / instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di propinsi.

Jika usulan penetapan upah yang disampaikan kepada Gubernur telah mendapat persetujuan dan disahkan, maka :

- Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi atau Kabupaten / Kota yang baru maupun Upah Minimum Sektoral Propinsi atau Kabupaten / Kota yang baru.
- Jika di daerah tersebut sudah ada penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota, maka perusahaan yang bersangkutan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah tersebut.

- Jika di suatu sektor usaha telah ada penetapan Upah Minimum Sektoral Propinsi dan atau Kabupaten / Kota, maka perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah tersebut.

Dalam pasal 14 dan 15 Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 dan perubahannya dijelaskan bahwa bagi pekerja yang berstatus tetap maupun tidak tetap dan dalam masa percobaan, maka upah yang diberikan oleh pengusaha serendah – rendahnya sebesar Upah Minimum serta hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Dan untuk peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja / serikat pekerja dengan pengusaha.

Sedangkan bagi pekerja dengan sistem kerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, maka upah rata – rata sebulan yang diberikan paling rendah sebesar Upah Minimum di perusahaan yang bersangkutan. Untuk pekerja harian lepas, pembayaran upah berdasarkan jumlah hari kehadiran yang ditetapkan secara upah bulanan dengan perhitungan upah sehari :

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, maka upah bulanan dibagi 25 (dua puluh lima) ;
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, maka upah bulanan dibagi 21 (dua puluh satu).

Bagi perusahaan yang terlanjur telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, maka pengusaha dilarang mengurangi

atau menurunkan upah dan untuk peninjauan besarnya upah tersebut dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Dengan kenaikan upah minimum tersebut, diharapkan para pekerja harus memelihara prestasi kerja sehingga tidak lebih rendah dari prestasi kerja sebelum kenaikan upah. Kenaikan upah yang tidak disertai dengan peningkatan produksi dapat berakibat pada kenaikan harga produk yang dihasilkan dalam perusahaan, yang mungkin pula ada kaitannya dengan peningkatan harga – harga produk lain, sehingga nilai upah yang dinaikkan itu tidak ada artinya baik dipandang dari segi ekonomi maupun bagi pemenuhan kebutuhan keluarga pekerja. Kemungkinan lain dengan berkurangnya produktivitas kerja, produksi juga menurun, perusahaan merugi dan akhirnya terjadi penutupan perusahaan. Hal ini sangatlah tidak diinginkan oleh pihak pekerja maupun pengusaha.

Ukuran prestasi kerja untuk masing – masing perusahaan dirumuskan bersama oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja atau lembaga kerjasama Bipartit perusahaan yang bersangkutan. Jika tingkat prestasi kerja tidak sesuai ukurannya, maka pengusaha dapat mengambil tindakan kepada yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Ditinjau dari azas tujuan yang jelas, maka kenaikan upah minimum jelas bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, secara tidak

langsung juga menyejahterakan pengusaha dengan meningkatkan produktivitas kerja pekerja.

Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 dan perubahannya ini dapat dilaksanakan karena dalam menetapkan peningkatan upah minimum memperhatikan kemampuan pengusaha. Bagi si pelanggar akan dikenakan sanksi dan ada kemungkinan untuk mengamati dan menyelidiki mengenai penerapan upah minimum di perusahaan – perusahaan dalam prakteknya sehari – hari.

Selain secara normatif, ketentuan hukum dalam bidang tenaga kerja khususnya pengupahan harus memenuhi azas – azas perundang – undangan yang baik agar efektif juga secara empirik dipengaruhi oleh faktor – faktor lain dalam penegakan hukumnya. Faktor – faktor yang mempengaruhi penegakan hukumnya adalah :²⁵

1. Faktor hukumnya sendiri ;
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak - pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum ;
3. Faktor atau fasilitas yang mendukung ;
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum itu berlaku ;
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya cipta dan rasa yang pada didasari karsa manusia di dalam pergaulian hidup.

Hal yang penting disini adalah faktor hukumnya dan penegak hukum. Apabila hukumnya baik disertai penegak hukum yang baik pula maka hukum akan efektif.

Supaya tidak terjadi pertentangan antara pekerja dengan perusahaan (pengusaha), pengusaha dengan pemerintah (dalam hal ini

²⁵ Soerjono Soekanto, Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Rajawali, Jakarta, 1986, Hal. 3 - 4.

pihak Departemen Tenaga Kerja), maka bagi pengusaha yang belum mampu memberikan upah sebesar ketentuan upah minimum yang baru tersebut dapat mengajukan permohonan penangguhan. Permohonan penangguhan diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja / instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di propinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya ketetapan upah minimum.

Dalam pasal 21 Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 dan perubahannya, dijelaskan bahwa permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus berdasarkan atas kesepakatan tertulis antara serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha dan harus didukung oleh mayoritas pekerja di perusahaan yang bersangkutan atau kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang mewakili lebih dari 50 % pekerja penerima upah minimum jika perusahaan yang bersangkutan belum ada serikat pekerjanya. Pengajuan permohonan penangguhan tersebut harus disertai dengan :

- a. Salinan kesepakatan bersama ;
- b. Salinan akte pendirian perusahaan ;
- c. Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi / laba, beserta penjelasan – penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir ;
- d. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang ;
- e. Data upah menurut jabatan pekerja;
- f. Jumlah pekerja seluruhnya dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum ;
- g. Surat pernyataan kesediaan perusahaan untuk melaksanakan upah minimum yang baru setelah berakhirnya waktu penangguhan.

Berdasarkan permohonan yang disertai dengan berkas – berkas tersebut di atas, Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidak mampuan perusahaan tersebut atas biaya perusahaan. Bagi perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sampai dengan 100 (seratus) orang tidak diwajibkan melampirkan salinan akte pendirian perusahaan dan laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi / laba beserta penjelasan - penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir serta tidak perlu diperiksa oleh Akuntan Publik. Atas permohonan tersebut, Gubernur dapat menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Keputusan penolakan atau persetujuan diberikan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan terhitung sejak diterima secara lengkap permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Jika jangka waktu 1 (satu) bulan telah terlampaui dan belum ada keputusan dari Gubernur, maka permohonan yang telah memenuhi persyaratan tersebut dianggap telah disetujui. Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, pengusaha dapat membayar upah seperti biasanya yang diterima oleh pekerja. Jika permohonan tersebut ditolak, maka upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja serendah – rendahnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung tanggal mulai berlakunya ketentuan upah minimum yang baru. Dan jika permohonan penangguhan mendapat persetujuan maka jangka waktu berlakunya penangguhan tersebut paling lama 1 (satu) tahun.

Persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum diberikan kepada pengusaha dalam bentuk :

- a. Membayar upah terendah, tetap sesuai ketentuan upah minimum yang lama atau ;
- b. Membayar lebih rendah dari upah minimum yang baru atau ;
- c. Menangguhkan pembayaran upah minimum yang baru secara bertahap.

Adanya peluang bagi pengusaha untuk meminta penangguhan pelaksanaan upah minimum hendaknya tidak disalahgunakan oleh pengusaha yang mampu sebab pada hakekatnya kenaikan upah minimum tersebut adalah untuk memelihara prestasi kerja sehingga tidak lebih rendah dari prestasi kerja sebelum kenaikan upah dan untuk mengejar laju kenaikan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya.

Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 dan perubahannya tersebut digunakan sebagai pedoman dalam menetapkan upah minimum agar para pihak yang berwenang menetapkan, melaksanakan dan menerima upah minimum tidak terjadi konflik atau pertentangan.

BAB III

ANCAMAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA AKIBAT DIBERLAKUKANNYA UPAH MINIMUM REGIONAL TAHUN 2001

1. Pengertian dan Macam Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pengertian pemutusan hubungan kerja.

Persoalan yang paling penting dan rawan bagi pekerja dalam masalah perburuhan adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja, karena berkaitan dengan kepastian dan ketentraman hidup pekerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian yang merupakan permulaan dari segala kesengsaraan dan masa pengangguran dengan segala akibatnya.¹

Landasan hukum pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta serta dijabarkan dalam peraturan pelaksanaannya. Dalam kedua Undang – Undang tersebut tidak dijelaskan mengenai arti istilah pemutusan hubungan kerja. Istilah pemutusan hubungan kerja hanya dijelaskan dalam peraturan pelaksanaannya, yaitu dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1996 yang kemudian diganti dengan Keputusan Menteri Tenaga

¹ Iman Soepomo, op. cit., Hal. 66.

Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Dalam pasal 1 angka 4 Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tersebut, dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Sedangkan pemutusan hubungan kerja secara besar – besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar – besaran.

Selain di dalam ketentuan tersebut diatas, pengertian pemutusan hubungan kerja juga terdapat di dalam Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (ditunda pemberlakuannya). Dalam pasal 1 angka 19 dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.

Pengaturan prosedur pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam Kepmenaker 150 Tahun 2000 mensyaratkan harus mendapat ijin terlebih dahulu dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja

massal. Hal ini berarti harus memperhatikan para pihak yang berwenang dalam meminta ijin tersebut. Para pihak yang berwenang meminta ijin tersebut adalah pengusaha atau perkumpulan pengusaha atau serikat pekerja. Sedangkan untuk pekerja perorangan yang tidak tergabung atau tidak menjadi anggota serikat pekerja harus memberi kuasa secara tertulis kepada serikat pekerja untuk dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja ke Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Hal tersebut berbeda dengan yang terdapat dalam Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1997, karena rumusannya mencakup pemutusan hubungan kerja secara luas, artinya bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak hanya mencakup pemutusan yang harus mendapat ijin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat, sebagaimana yang diatur dalam Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, tetapi juga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa ijin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan yang terjadi karena putusan pengadilan yang diajukan oleh pekerja secara perorangan.

b. Macam pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu hal yang tidak diinginkan oleh setiap pekerja, karena menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup sehari – hari pekerja dan keluarganya. Pemutusan hubungan kerja hendaknya sejauh mungkin dihindari kecuali jika situasi dan kondisi dalam keadaan memaksa yang mengharuskan untuk melakukan pemutusan

hubungan kerja. Menurut teori memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya pengusaha yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran / pemutusan tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha.²⁷

Pasal 2 ayat 4 Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000 melarang pemutusan hubungan kerja, jika :

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus ;
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku ;
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan disetujui pemerintah ;
- d. Karena alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan ;
- e. Karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang – undangan ;
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Mengenai macam – macam pemutusan hubungan kerja akan diuraikan lebih lanjut sebagai berikut :

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja tersebut putus dengan sendirinya dimana kedua belah pihak, yaitu pengusaha maupun pekerja bersifat pasif (tidak melakukan suatu tindakan atau perbuatan).²⁸

²⁷ Ibid.

²⁸ Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Cet. 3, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1991, Hal. 19.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi jika perjanjian kerja dalam waktu tertentu telah habis masa berlakunya atau pekerja telah meninggal dunia (pasal 1603 j B.W.). Hal tersebut juga terdapat dalam ketentuan pasal 2 ayat (2) huruf d dan e Kepmenaker nomor 150 Tahun 2000.

Dalam pasal 1603 e ayat (1) B.W. ditentukan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum apabila waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan – peraturan perusahaan atau dalam peraturan perundang – undangan telah lewat (habis) atau jika ketentuan itu tidak ada, maka pengakhiran hubungan kerja demi hukum menurut kebiasaan. Dengan lewat (habis) waktu berlakunya itu, hubungan kerja putus dengan sendirinya. Artinya, tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Namun pernyataan pengakhiran hubungan kerja adakalanya diperlukan, jika :

1. Hal tersebut telah ditetapkan secara tertulis dalam suatu perjanjian atau peraturan perusahaan ;
2. Menurut peraturan perundang - undangan atau kebiasaan, seharusnya dalam jangka waktu tertentu menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir.

Hal ini diperlukan agar supaya nantinya tidak terjadi perselisihan, apakah hubungan kerja sudah berakhir atau diperpanjang dan sebagainya. Dengan kata lain dapat dihindarkan anggapan bahwa hubungan kerja ini diteruskan secara diam - diam.

Menurut pasal 1603 f B.W. dinyatakan bahwa jika hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu telah berakhir menurut waktu yang ditetapkan oleh kedua belah pihak kemudian diteruskan tanpa sesuatu bantahan, maka hubungan kerja tersebut dianggap diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan syarat- syarat yang sama pula dengan sebelumnya, tetapi paling lama untuk waktu satu tahun. Dan jika jangka waktu dari hubungan kerja yang diperpanjang itu kurang dari enam bulan, maka hubungan kerja tersebut dianggap untuk jangka waktu tidak tertentu dan selanjutnya dengan syarat - syarat yang lama.

Perjanjian kerja dalam waktu tertentu yang putus demi hukum, maka pemutusan hubungannya tidak memerlukan ijin dari Panitia Daerah maupun Panitia Pusat dan tidak ada kewajiban untuk memberi uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.²⁹

Pemutusan hubungan kerja demi hukum juga terjadi bila pekerja meninggal dunia. Kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan jika pekerja yang bersangkutan meninggal dunia, maka pekerjaan tersebut tidak dapat diwariskan. Dengan demikian melakukan pekerjaan bagi pekerja tersebut bersifat kepribadian artinya tidak dapat dipisahkan dengan pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu dengan meninggalnya pekerja, maka terjadi pemutusan hubungan kerja demi hukum dan tidak ada persoalan pesangon, jasa maupun ganti rugi

²⁹ Djumaldji. FX, Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan), Cet. 3, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1991, Hal. 19.

melainkan mendapat penggantian kerugian berupa asuransi kematian dari Astek.

Hubungan kerja tidak berakhir dengan meninggalnya pengusaha (pasal 1603 k B.W.), dengan pengertian bahwa diantara ahli waris pengusaha di satu pihak dengan pekerja di lain pihak tetap dianggap masih ada perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu. Konsekwensinya adalah ahli waris pengusaha mempunyai kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu tersebut menurut cara dan syarat seolah - olah hubungan kerja itu diadakan untuk waktu tidak tertentu. Namun dengan diberlakukannya Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1964, maka wewenang ahli waris sangat dibatasi karena bagaimanapun juga harus meminta ijin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja.

Pandangan dunia barat menyatakan bahwa kepada pekerja harus pula diberikan hak yang sama di hadapan hukum. Hal tersebut dalam bidang hukum perburuhan antara lain hak untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja. Jika pengusaha mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja, maka pekerja harus diberi hak yang sama pula untuk mengakhirinya.³⁰

³⁰ Iman Soepomo, *op. cit.*, Hal. 93.

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, pekerja harus aktif untuk meminta diputuskan hubungannya. Pengakhiran hubungan kerja oleh pekerja dapat dilakukan dalam hal sebagai berikut :

- a. Dalam masa percobaan, pekerja dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu - waktu dengan pernyataan pengakhiran (pasal 1603 I B.W.). Masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan terlebih dahulu kepada calon pekerja (pasal 4 Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1964). Dengan demikian tanpa adanya pemberitahuan lebih dahulu adanya masa percobaan berarti tidak ada masa percobaan (Surat Edaran Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja No. 362/67).
- b. Dengan meninggalnya pengusaha, pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris pengusaha dengan adanya pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pernyataan pengakhiran (pasal 1603 k B.W.).
- c. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja yang waktunya tidak ditentukan menurut perjanjian, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang - undangan ataupun menurut kebiasaan (pasal 1603 q B.W.), maka pekerja berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu - waktu dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggang pernyataan pengakhiran. Pemberitahuan tentang diakhirinya hubungan kerja atau dengan kata lain adanya pernyataan pengakhiran hanya boleh dilakukan menjelang

hari berakhirnya suatu bulan takwin (pasal 1603 h B.W.). Mengenai tenggang pernyataan pengakhiran adalah selama 1 (satu) bulan. Dengan perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan dapat ditetapkan tenggang pernyataan pengakhiran diperpanjang selama - lamanya 1 (satu) bulan apabila hubungan kerja telah berlangsung sedikit - dikitnya 2 (dua) tahun terus menerus (pasal 1603 i B.W.).

Selain beberapa hal tersebut diatas, pekerja juga dapat mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran atau tidak memperhatikan tenggang pernyataan pengakhiran dan tanpa persetujuan pengusaha, maka pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum, kecuali jika pekerja membayar ganti kerugian kepada pengusaha atau adanya alasan yang mendesak dari pekerja.

Mengenai pembayaran ganti kerugian diatur dalam pasal 1603 q B.W. sebagai berikut :

1. Untuk perjanjian kerja dalam waktu tertentu, sama dengan upah jangka waktu hubungan kerja seharusnya berlangsung terus ;
2. Untuk perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, sama dengan upah selama tenggang waktu pernyataan berakhir.

Namun di dalam prakteknya, pekerja yang memutuskan hubungan kerja tersebut belum pernah ada yang membayar ganti kerugian.³¹

Selain membayar ganti kerugian, pekerja dapat pula mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran atau tidak memperhatikan

³¹ Djumialdji. FX, op. cit., Hal. 15.

tenggang pernyataan pengakhiran jika adanya alasan yang mendesak yang disampaikan oleh pekerja. Alasan yang mendesak hendaknya memenuhi syarat - syarat sebagai berikut :³²

- a. Harus ada alasan mendesak yang obyektif ;
- b. Alasan itu harus mendesak secara subyektif pihak yang bersangkutan sehingga ia tidak bersedia lagi meskipun untuk waktu yang pendek meneruskan hubungan kerja ;
- c. Alasan mendesak ini harus diberitahukan kepada pihak pengusaha ;
- d. Pemberitahuan itu harus segera dilakukan.

Adapun alasan yang mendesak bagi pekerja terdapat dalam pasal 1603 p

B.W., yaitu :

1. Jika majikan menganiaya, menghina secara kasar atau dengan sangat mengancam buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh atau membiarkan perbuatan - perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh bawahan majikan ;
2. Jika majikan membujuk atau mencoba membujuk buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh untuk melakukan perbuatan - perbuatan yang bertentangan dengan undang - undang atau kesusilaan atau membiarkan pembujukan atau percobaan membujuk semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh bawahan majikan ;
3. Jika majikan tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan ;
4. Jika majikan tidak memenuhi secara layak makanan dan pemondokan yang telah diperjanjikan ;
5. Jika majikan tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada buruh yang upahnya ditetapkan tergantung pada hasil pekerjaan yang dilakukan ;
6. Jika majikan tidak memberi atau tidak cukup memberi bantuan yang diperjanjikan kepada buruh yang upahnya ditetapkan tergantung pada hasil pekerjaan yang dilakukan ;
7. Jika majikan dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian ;
8. Jika majikan memerintahkan buruh melakukan pekerjaan di perusahaan majikan lain walaupun buruh menolak pekerjaan itu, sedangkan pekerjaan itu tidak timbul dari hubungan kerja ;
9. Jika terus berlangsungnya hubungan kerja bagi buruh dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan,

³² Ibid, Hal. 16.

- kesusilaan atau nama baiknya, sedangkan itu tidak tercantum pada saat mengadakan perjanjian kerja ;
10. Jika buruh karena sakit atau sebab - sebab lain di luar kesalahannya, menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

Alasan mendesak dalam pasal 1603 p B.W. tersebut juga terdapat di dalam pasal 20 ayat (1) Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, yaitu sebagai berikut :

Dengan memperhatikan azas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Derah atau Panitia Pusat apabila pengusaha :

- a. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja ;
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang - undang atau kesusilaan ;
- c. 3 (tiga) kali berturut - turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan ;
- d. Melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja ;
- e. Tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan ;
- f. Memerintahkan kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan ;
- g. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

Dari kedua ketentuan diatas nampak adanya perbedaan antara pasal 1603 p B.W. dengan pasal 20 ayat (1) Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, diantaranya adalah

Pertama mengenai dasar pemikiran, dalam pasal 1603 p B.W. dasar pemikirannya adalah karena alasan yang mendesak, yaitu keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan pihak pekerja tidak selayaknya mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Sedangkan dalam Kepmenaker tersebut dasar pemikirannya adalah azas keseimbangan dan keadilan, yang artinya bahwa pihak pekerja juga

diberikan hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan sebagai konsekwensinya pihak pengusaha menanggung kewajiban yang merupakan hak dari pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja.

Kedua adalah prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja menurut pasal 1603 p B.W. adalah melalui putusan pengadilan.³³ Sedangkan dalam Kepmenaker tersebut harus melalui Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Ketiga adalah para pihak yang berwenang melakukan pemutusan hubungan kerja menurut pasal 1603 p B.W. adalah pekerja secara perorangan serta serikat pekerja. Sedangkan dalam Kepmenaker adalah hanya serikat pekerja. Pekerja perorangan tidak bisa menuntut di muka panitia, ia dapat menuntut jika memberikan kuasa secara tertulis pada serikat pekerja.

Keempat adalah alasan pemutusan hubungan kerja dalam pasal 1603 p B.W. lebih rinci dibandingkan dengan Kepmenaker tersebut. Salah satunya adalah dalam Kepmenaker tersebut hanya khusus bagi pekerja dan tidak mencantumkan keluarga pekerja.

Kelima adalah hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja tersebut. Dalam pasal 1603 p B.W. hanya diberikan ganti kerugian menurut masa kerja dan ganti kerugian sepenuhnya. Sedangkan dalam Kepmenaker tersebut, hak pekerja meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

³³ Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. 2, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hal. 180.

Kemudian jika perjanjian kerja diadakan untuk waktu lebih lama dari 5 (lima) tahun atau untuk selama hidup seseorang, pekerja berhak memutuskan hubungan kerja sejak saat lewatnya 5 (lima) tahun dari permulaan hubungan kerja dengan memperhatikan tenggang pengakhiran selama 6 (enam) bulan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan merupakan keputusan yang ditetapkan oleh Pengadilan Negeri tentang pemutusan hubungan kerja dalam peradilan perdata biasa berdasarkan suatu permohonan tertulis dari pihak yang bersangkutan, baik pekerja maupun pengusaha karena alasan – alasan penting.

Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam pasal 1603 p B.W. harus melalui putusan pengadilan. Artinya bahwa hubungan kerja tersebut tidak dapat diputuskan oleh salah satu pihak begitu saja, kecuali atas persetujuan bersama antara pengusaha dengan pekerja. Oleh karena itu untuk memutuskan hubungan kerja yang dimaksud haruslah melalui putusan pengadilan.

Menurut pasal 1603 v B.W. bahwa :

Masing – masing pihak pada setiap waktu juga sebelum pekerjaan dimulai, karena alasan – alasan penting berhak mengajukan permohonan secara tertulis kepada Pengadilan Negeri ditempat kediamannya yang sebenarnya supaya perjanjian kerja tersebut putus. Yang dipandang sebagai alasan penting adalah disamping alasan – alasan yang mendesak kecuali yang dimaksud dalam pasal 1603 n B.W., juga perubahan - perubahan keadaan pribadi atau kekayaan si pemohon atau pihak lainnya ataupun perubahan – perubahan keadaan di tempat pekerjaan itu dilakukan yang sedemikian rupa sifatnya sehingga sepantasnya hubungan kerja tersebut harus berakhir seketika atau dalam waktu yang singkat.

Pengadilan mengabulkan permintaan pemutusan hubungan kerja hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika pengadilan mengabulkan permintaan, maka pengadilan harus menetapkan kapan saat hubungan kerja itu akan berakhir (pasal 1603 m ayat (3) B.W.). Terhadap penetapan tersebut tidak ada jalan untuk melakukan upaya hukum, dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung untuk semata – mata demi kepentingan Undang – Undang mengajukan permintaan kasasi terhadap penetapan tersebut kepada Mahkamah Agung.³⁴

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan dari pihak pengusaha dengan sendirinya tidak memerlukan ijin lagi dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Demikian juga dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan pengusaha yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal.

Namun dalam prakteknya, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan sangat langka karena prosedurnya yang berbelit – belit, memakan banyak waktu dan adanya pemungutan biaya – biaya / ongkos – ongkos, sehingga kebanyakan pemutusan hubungan kerja melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat karena

³⁴ Iman Soepomo, op. cit., Hal. 96.

penyelesaiannya tidak memakan banyak biaya dan yang bersangkutan mendapat bantuan teknis yuridis.

Dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 1980, maka pengadilan tidak berwenang lagi menyelesaikan perselisihan perburuhan. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan dianggap sudah tidak ada lagi. Hal ini dapat dilihat pada nomor 5a sampai dengan 5e Surat Edaran Mahkamah Agung tersebut yang berbunyi sebagai berikut :

- 5a. Pengadilan hanya dapat menyetujui atau menolak permintaan fiat eksekusi ;
- 5b. Pengadilan tidak bertindak selaku Hakim Banding terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang bersangkutan, maka pengadilan tidak boleh menilai kebenaran isi (materi) dari putusan ;
- 5c. Instansi banding terhadap putusan P4D adalah P4P (Pasal 11 Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957), sedangkan putusan P4P jika dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum dan melindungi kepentingan – kepentingan negara dapat dibatalkan atau ditunda pelaksanaannya oleh Menteri Perburuhan (pasal 17 Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957) ;
- 5d. Yang dinilai oleh pengadilan hanyalah hal – hal yang menyangkut bidang formal, khususnya masalah wewenang (kompetensi), baik yang absolut maupun relatif ;
 - d.1. Wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah mengenai penyelesaian / pemutusan perselisihan perburuhan, yaitu perselisihan antara majikan dengan buruh mengenai hubungan kerja, syarat – syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan (pasal 1 ayat (1) huruf c, pasal 8, Pasal 11 Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957) ;
 - d.2. Pihak – pihak dalam perkara, yang dalam Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 ditentukan majikan dan serikat buruh, dalam Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 diperluas sehingga meliputi pula majikan dan buruhnya sendiri.
- 5e. Apapun isi putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, janganlah dinilai dari segi hukum acara yang berlaku bagi Pengadilan Umum untuk dipakai sebagai dasar penolakan permintaan eksekusi.

Dengan demikian setelah adanya Surat Edaran Mahkamah Agung hanya tinggal 3 (tiga) cara terjadinya pemutusan hubungan kerja, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha.

Setiap pengusaha bertanggung jawab atas jalannya suatu perusahaan, karena itu ia berwenang mengambil keputusan demi kemajuan dan efektifnya perusahaan. Salah satu kewenangan pengusaha adalah melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha haruslah berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Landasan yuridis pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diatur dalam Undang – Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan peraturan pelaksanaannya Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Dengan demikian bagi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang diatur dalam B.W. dianggap tidak berlaku lagi.³⁵

Dalam keadaan tertentu, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja. Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomor 12

³⁵ Djumialdji. FX, op. cit., Hal. 18.

Tahun 1964 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila :

- (a). Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus – menerus ;
- (b). Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban terhadap negara yang telah ditetapkan oleh Undang – Undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.

Ketentuan tersebut juga terdapat dalam peraturan pelaksanaannya, yaitu Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 pada pasal 2 ayat (4) huruf a, b dan c. Dan alasan larangan melakukan pemutusan hubungan kerja mendapat tambahan pada huruf d, e dan f. Pada huruf d mencantumkan alasan karena pekerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan. Sedangkan pada huruf e dinyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilarang jika pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang – undangan. Kemudian pada huruf f dinyatakan karena pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Adanya tambahan dari peraturan pelaksanaan tersebut hendaknya dapat dipahami sebagai upaya perlindungan bagi pekerja dan sekaligus sebagai upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa harus meminta ijin terlebih dahulu kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal :

- a. Pekerja dalam masa percobaan kerja ;
- b. Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat ;
- c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama ; atau
- d. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu ;
- e. Pekerja meninggal dunia.

Panitia daerah atau panitia Pusat dapat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja kepada pengusaha apabila pekerja melakukan kesalahan berat sebagaimana yang tercantum dalam pasal 18 ayat (1) Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, yaitu :

1. Melakukan penipuan, pencurian dan penggelapan barang / uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha ; atau
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara ; atau
3. Mabuk, minum minuman keras yang memabukan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat – obatan terlarang atau obat – obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang – undangan di tempat kerja dan di tempat – tempat yang ditetapkan perusahaan ; atau
4. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja ; atau
5. Menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan ; atau
6. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja ; atau
7. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku ; atau
8. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha ; atau

9. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya ; atau
10. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara ; atau
11. Hal – hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja karena alasan tersebut di atas telah memberikan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang penghargaan masa kerja jika masa kerjanya telah memenuhi syarat dan memberikan uang ganti kerugian kepada pekerja yang bersangkutan tetapi ia tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon (pasal 18 ayat (4) Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000).

Pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dipandang secara jelas tidak layak dan tidak sesuai, jika :

- Jika tidak menyebutkan alasannya atau ;
- Jika alasannya dicari – cari atau alasan palsu ;
- Jika akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut, bagi pekerja lebih berat daripada keuntungan bagi pengusaha atau ;
- Jika pemutusan hubungan kerja bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang – undangan atau perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan – ketentuan tersebut ;
- Jika didasarkan pada hal – hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas – tugas lain atau fungsi serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam kerja atas ijin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama ;
- Jika berdasarkan pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara ;
- Jika atas dasar paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tidak boleh dilakukan dengan sewenang – wenang, melainkan harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku dan akibat – akibat yang ditimbulkan dari pemutusan hubungan kerja tersebut, terutama bagi pekerja yang bersangkutan.

2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja sedapat mungkin harus dihindari dan hendaknya dijadikan sebagai upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan perburuhan karena menyangkut harkat dan martabat pekerja sebagai manusia. Jika terpaksa harus dilakukan dengan pemutusan hubungan kerja, maka harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan agar pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan secara sewenang – wenang dan masing – masing pihak mendapatkan kepastian hukum.

Ketentuan yang mengatur mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja adalah Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan dijabarkan dalam peraturan pelaksanaannya, yaitu Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan. Prosedur pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam Kepmenaker tersebut, terbagi menjadi tiga tingkat penyelesaian, yaitu :

- Di tingkat perusahaan ;
- Di tingkat pemerantaraan ;
- Di tingkat Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Untuk lebih jelasnya prosedur mengenai pemutusan hubungan kerja akan diuraikan sebagai berikut :

- **Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan.**

Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus terlebih dahulu mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan (kurang dari 10 orang pekerja) dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal (10 orang pekerja atau lebih). Hal tersebut dapat dilanggar oleh pengusaha tanpa meminta ijin kepada Panitia Daerah atau Panitia pusat jika memenuhi persyaratan sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 2 ayat (2) Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000.

Pengusaha hendaknya harus mengusahakan dengan segala daya upaya agar sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, antara lain dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dan dengan melakukan langkah – langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan. Pembinaan dapat dilakukan dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Surat peringatan tertulis tersebut berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga, kecuali jika pekerja melakukan kesalahan berat

sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 18 ayat (1) Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan surat peringatan tertulis terlebih dahulu. Masa berlakunya masing – masing surat peringatan selama 6 (enam) bulan, kecuali jika ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama. Pengusaha juga dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir kepada pekerja tanpa surat peringatan pertama dan kedua jika :

- a. Setelah 3 (tiga) kali berturut – turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama ;
- b. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya ;
- c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada ;
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama, yang dapat dikenakan peringatan terakhir.

Setelah pekerja mendapatkan surat peringatan terakhir tetapi masih tetap melakukan pelanggaran lagi, maka pengusaha dapat mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Sebelum pemutusan hubungan kerja mendapat ijin dari Panitia daerah atau panitia Pusat, pengusaha dengan pekerja yang bersangkutan atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja jika pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib merundingkan secara

musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Serikat pekerja dalam merundingkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bukan anggotanya harus mendapat kuasa secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan. Setiap perundingan dilakukan sebanyak – banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwin dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditanda tangani oleh para pihak.

Risalah perundingan memuat antara lain :

- Nama dan alamat lengkap pekerja ;
- Nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja ;
- Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili ;
- Tanggal dan tempat perundingan ;
- Pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja ;
- Pendirian para pihak ;
- Kesimpulan perundingan dan
- Tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

Jika di dalam perundingan mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis disertai dengan bukti – bukti yang ada dan harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Kemudian Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan tersebut, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah.

Dan jika dalam perundingan tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat,

salah satu pihak atau kedua belah pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya. Risalah hasil perundingan tersebut baik yang telah tercapai persetujuan bersama maupun tidak, harus dilampirkan pada setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.

- **Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Pemerantaraan.**

Prosedur pemutusan hubungan kerja di tingkat ini hanya terjadi jika perundingan di tingkat perusahaan tidak mencapai kesepakatan penyelesaian. Pihak pengusaha maupun serikat pekerja atau kedua-duanya mengajukan permohonan permintaan untuk diperantarai oleh pegawai perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya. Pegawai perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan dan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan tersebut harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika pegawai perantara setelah menerima permohonan tersebut dan ternyata belum ada perundingan oleh kedua belah pihak, maka pegawai perantara harus mengupayakan untuk diadakan perundingan secara musyawarah untuk mufakat terlebih dahulu. Jika di dalam perundingan tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka pegawai perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para

pihak dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran tersebut. Setelah melebihi dalam jangka waktu tersebut, salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak / tidak memberikan tanggapan, maka dianggap menolak anjuran yang telah disampaikan kepadanya.

Dan jika di dalam perundingan tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan diketahui oleh pegawai perantara. Ketika dalam pelaksanaan perundingan terdapat tuntutan yang bersifat normatif antara lain upah lembur dan tunjangan kecelakaan kerja, maka pegawai perantara meminta bantuan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk penetapan dan penghitungan hak pekerja tersebut.

Meskipun hasil akhir perundingan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, pegawai perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan tersebut kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat. Penyelesaian di tingkat pemerantaraan ini harus sudah selesai dalam waktu selambat – lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan.

- Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Panitia Daerah atau Panitia Pusat menolak atau memberikan ijin pemutusan hubungan kerja kepada pengusaha setelah terlebih dahulu pelaksanaan perundingan di tingkat perusahaan dan di tingkat pemerantaraan tidak tercapai kesepakatan penyelesaian. Jika pengusaha melakukan skorsing terhadap pekerja sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sebesar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah yang diterima oleh pekerja selama 6 (enam) bulan. Skorsing tersebut harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan dengan alasan yang jelas dan harus diberikan kesempatan untuk membela diri. Dalam mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat, harus disertai dengan bukti – bukti yang ada dan dengan alasan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 18 ayat 1 Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000. Terhadap alasan yang terdapat dalam ketentuan tersebut, pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan. Setelah ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka terhadap pekerja yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan

masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian. Jika pekerja diputus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan selain kesalahan yang terdapat dalam pasal 18 ayat (1) Kepmenaker tersebut, maka ia berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.

Selain alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam ketentuan tersebut, pengusaha juga dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan dari pengusaha maupun orang lain.

Jika pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan dari pengusaha, maka permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dapat diajukan setelah pekerja ditahan paling sedikit selama 60 (enam puluh) hari takwin dan pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya untuk waktu paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja tersebut ditahan oleh pihak yang berwajib, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Untuk 1 orang tanggungan : 25 % dari upah ;
- b. Untuk 2 orang tanggungan : 35 % dari upah ;
- c. Untuk 3 orang tanggungan : 45 % dari upah ;
- d. Untuk 4 orang tanggungan atau lebih : 50 % dari upah.

Jika pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan dari pengusaha dan selama ijin pemutusan hubungan kerja belum

diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja tersebut sekurang – kurangnya 75 % (tujuh puluh lima persen) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib.

Apabila pekerja dibebaskan dari tahanan karena pengaduan pengusaha dan ternyata tidak terbukti melakukan kesalahan, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja dengan membayar upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterimanya terhitung sejak ia ditahan.

Setelah Panitia Daerah memutuskan untuk menolak atau memberikan ijin terhadap permohonan pemutusan hubungan kerja perorangan, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja diberi kesempatan untuk menyatakan banding atas keputusan tersebut selambat – lambatnya 14 (empat belas) hari setelah diterimanya keputusan tersebut kepada Ketua Panitia Pusat melalui Kepaniteraan Panitia Daerah. Kepaniteraan Panitia Daerah berkewajiban untuk segera meneruskan permohonan banding setelah terbanding juga menyerahkan kontra memory banding dengan dilampiri semua persyaratannya. Kemudian Panitia Daerah memberikan tembusan permohonan banding kepada para pihak.

Terhadap keputusan Panitia Pusat atas permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal, para pihak diberi kesempatan untuk mengajukan peninjauan kembali atau penundaan pelaksanaan keputusan

tersebut kepada Menteri Tenaga Kerja. Panitia Panitia Daerah berkewajiban untuk memantau pelaksanaan keputusan Panitia Daerah, keputusan Panitia Pusat dan keputusan Menteri Tenaga Kerja.

3. Mekanisme dan Alternatif Penyelesaian Ancaman Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Ancaman pemutusan hubungan kerja oleh sejumlah pengusaha dengan diberlakukannya ketentuan upah minimum yang baru di Jawa Timur, hendaknya dijadikan sebagai alternatif penyelesaian yang terakhir. Karena bagaimanapun juga pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu hal yang menyakitkan dan tidak diinginkan oleh setiap pekerja. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha sebisa mungkin harus dihindari dan dicarikan alternatif penyelesaian lainnya. Alternatif penyelesaian lainnya dapat berupa penundaan pelaksanaan upah minimum, mengurangi jam kerja lembur, merumahkan sebagian pekerja secara bergiliran, efisiensi perusahaan, penghematan bahan baku produksi dan lain – lain.

Seandainya alternatif penyelesaian tersebut diatas benar – benar tidak dapat diwujudkan, maka dengan terpaksa pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian pekerjanya guna melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru. Namun pemutusan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, yaitu yang terdapat dalam Kepmenaker Nomor 150 Tahun

2000. Pemutusan hubungan kerja tersebut haruslah mendapatkan ijin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat setelah prosedur penyelesaian di tingkat perusahaan, pemerantaraan dan Panitia Daerah atau Panitia Pusat dilaksanakan.

Terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja diberikan hak untuk memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian diatur dalam pasal 22, 23 dan 24 Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000. Pada pasal 22 ditetapkan besarnya uang pesangon paling sedikit, yaitu untuk :

- a. Masa kerja kurang dari 1 Tahun sebesar 1 bulan upah ;
- b. Masa kerja 1 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 Tahun sebesar 2 bulan upah ;
- c. Masa kerja 2 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 Tahun sebesar 3 bulan upah ;
- d. Masa kerja 3 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 Tahun sebesar 4 bulan upah ;
- e. Masa kerja 4 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 Tahun sebesar 5 bulan upah ;
- f. Masa kerja 5 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 Tahun sebesar 6 bulan upah ;
- g. Masa kerja 6 Tahun atau lebih sebesar 7 bulan upah.

Sedangkan besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan dalam Pasal 23, paling sedikit yaitu untuk :

- a. Masa kerja 3 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 Tahun sebesar 2 bulan upah ;
- b. Masa kerja 6 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 Tahun sebesar 3 bulan upah ;
- c. Masa kerja 9 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 Tahun sebesar 4 bulan upah ;
- d. Masa kerja 12 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun sebesar 5 bulan upah ;

- e. Masa kerja 15 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 Tahun sebesar 6 bulan upah ;
- f. Masa kerja 18 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 Tahun sebesar 7 bulan upah ;
- g. Masa kerja 21 Tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 Tahun sebesar 8 bulan upah ;
- h. Masa kerja 24 Tahun atau lebih sebesar 10 bulan upah.

Dan untuk ganti kerugian yang diterima oleh pekerja dalam Pasal 24 meliputi sebagai berikut :

- a. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur ;
- b. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang ;
- c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja ;
- d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja ;
- e. Hal – hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Yang digunakan sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian adalah upah yang terdiri dari:

- a. Upah pokok ;
- b. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya ;
- c. Harga pembelian dari catu yang diberikan pekerja secara cuma – cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Jika upah yang diberikan atas dasar perhitungan upah borongan atau potongan, maka besarnya upah sebulan yang dijadikan dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian adalah sama dengan pendapatan rata – rata selama 3 (tiga) bulan terakhir. Dan untuk pekerjaan yang tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata – rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Terhadap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pengusaha, jika Panitia Daerah atau Panitia Pusat menolaknya atau menyatakan hubungan kerja tersebut tidak terputus, maka pengusaha wajib untuk mempekerjakan pekerja yang bersangkutan dengan membayar upah secara penuh beserta hak – hak lainnya yang seharusnya ia terima.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Mekanisme penetapan Upah Minimum Regional diatur dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 dan perubahannya Kepmenakertrans Nomor 226 Tahun 2000. Penetapan besarnya upah tersebut dilakukan oleh Gubernur melalui Surat Keputusan dengan mempertimbangkan beberapa hal dan berkonsultasi dengan pihak - pihak yang terkait. Terhadap pengusaha yang belum mampu membayar upah sebesar ketentuan tersebut dapat mengajukan permohonan penangguhan dengan memperhatikan syarat - syarat dan prosedur yang diatur dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 dan perubahannya.
- b. Ancaman sejumlah pengusaha yang akan memutus hubungan kerja sebagian pekerjanya dengan diberlakukan Surat Keputusan Gubernur mengenai besarnya Upah Minimum Regional di tiap - tiap Kabupaten / Kotamadya membuat pekerja yang bersangkutan kehilangan mata pencahariannya dan permulaan masa pengangguran. Berdasarkan Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000, pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja harus memenuhi syarat - syarat dan prosedur yang diatur di dalamnya. Kepada pekerja yang bersangkutan berhak untuk

mendapatkan hak - hak normatif baik berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun ganti kerugian. Besarnya hak - hak normatif tersebut diatur dalam Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000.

2. Saran – saran

- a. Berdasarkan Permenaker Nomor 1 Tahun 1999 dan perubahannya, penetapan Upah Minimum Regional Tahun 2001 dilakukan oleh Gubernur melalui Surat Keputusannya dengan tujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Dengan adanya kenaikan upah tersebut, pengusaha diharapkan tidak merasa terbebani melainkan sebagai kewajiban balas jasa kepada pekerja. Sedangkan bagi pekerja diharapkan dapat menambah gairah untuk bekerja, membantu pengusaha melakukan efisiensi – efisiensi agar pengusaha tetap bisa membayar upah tersebut sesuai dengan ketentuan.
- b. Ancaman pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh sejumlah pengusaha Jawa Timur akibat diberlakukannya Upah Minimum Regional Tahun 2001 hendaknya sedapat mungkin harus dihindari dan dijadikan sebagai alternatif / upaya terakhir jika upaya – upaya lainnya sudah tidak dapat dilakukan. Syarat – syarat dan prosedur untuk melakukan pemutusan hubungan kerja haruslah

memenuhi ketentuan yang berlaku, yaitu Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000.

DAFTAR BACAAN

- Antonio Cassesse, **Hak Asasi Manusia Dalam Dunia Yang Berubah**, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Darwan Prinst, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Cet. 2, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Djumadi, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, Ed. 1, Cet. 2, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Djumialdji. FX, **Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)**, Cet. 3, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- Gunawi Kartasapoetra, et. al., **Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila**, Cet. 4, Radar Jaya Offset, Jakarta, 1994.
- Iman Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Cet. 2, Djambatan, Jakarta, 1980.
- Indiarsoro. R, Saptanno. MJ, **Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, Cet. 1, CV Karunia, Surabaya, 1996.
- Irawan. R, **Pokok – Pokok Hukum Perikatan**, Cet. 5, Bina Cipta, Bandung, 1994.
- John S., **Hubungan Industrial Sebuah Pengantar**, Cet. 1, BPFE, Yogyakarta, 1986.
- Judiantoro, Hartono W., **Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**, Ed. 1, Cet. 2, Rajawali, Jakarta, 1992.
- Paul S. Baut, Benny Harman K., **Kompilasi Deklarasi Hak Asasi Manusia**, Yayasan LBHI, Jakarta, 1996.
- Ramdlon Naning, **Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila**, Cet. 1, Ghalia Indonesia, Jakarta, Desember 1983.
- Soerjono Soekanto, **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum**, Rajawali, Jakarta, 1986.
- Wiwoho, **Hukum Perjanjian**, Cet. 2, Bina Aksara, Jakarta.

Wiwoho Soedjono, **Hukum Perjanjian Kerja**, Cet. 3, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1991.

Majalah **ASTEK**, 10 Maret 1995.

Majalah **Yuridika**, No. 1, Vol. 15, Januari – Pebruari 2000.

Jawa Pos, Minggu, 26 November 2000.

Jawa Pos, Selasa 28 November 2000.

Radar Surabaya, Minggu, 18 Februari 2001.

