

SKRIPSI

PENYELESAIAN TUNTUTAN PEKERJA TERHADAP KEPUTUSAN GUBERNUR MENGENAI UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA



VICTOR NURCAHYO

030010855-U

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

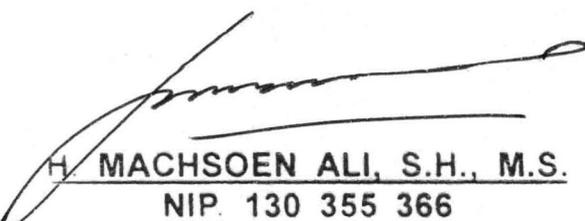
**PENYELESAIAN TUNTUTAN PEKERJA
TERHADAP KEPUTUSAN GUBERNUR MENGENAI
UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Hukum

Dosen Pembimbing

Penyusun



H. MACHSOEN ALI, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366



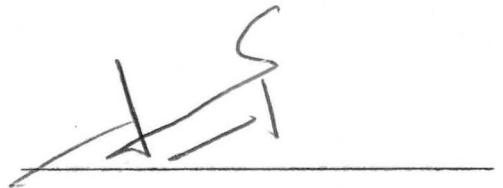
VICTOR NURCAHYO
NIM. 030010855-U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Pada hari Rabu, 23 Februari 2005

Tim Penguji Skripsi :

Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.H.



Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



2. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.



MOTTO



*“Orang yang bisa mengalahkan orang lain adalah
orang kuat, tetapi orang yang meraih
kemenangan atas dirinya sendiri
adalah kemenangan sejati...”*

...Dawn of Victory



PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan skripsi ini untuk Bapak-Ibuku,
kakak, adikku yang tercinta dan tersayang serta
untuk Teman-temanku yang telah menyayangi dan
mendukungku dalam suka dan duka selama ini.*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah ke hadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana dengan baik. Walaupun selama penyusunan skripsi ini banyak dijumpai rintangan-rintangan, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, namun dengan kerendahan dan ketabahan hati serta ridho dari Allah SWT yang selalu menyertai setiap langkah dalam bertindak dan dalam penyelesaian skripsi ini dengan judul :

“PENYELESAIAN TUNTUTAN PEKERJA TERHADAP KEPUTUSAN GUBERNUR MENGENAI UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA”.

Judul skripsi tersebut di atas merupakan ruang lingkup dari hukum perburuhan, dimana dalam menyelesaikan tuntutan pekerja terhadap keputusan Gubernur selain ditinjau dari segi Ketenagakerjaan juga ditinjau dari segi yuridisnya.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada Bapak H. Machsoen Ali, S.H.,MS., selaku dosen pembimbing, yang telah sabar memberikan bimbingan serta dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Selain itu penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Almamater Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan kesempatan dalam belajar dan menuntut ilmu selama ini.
2. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
3. Bapak M. Sumedi, S.H., MH., selaku Dosen wali yang sering memberikan nasihat yang sangat bermanfaat selama dalam menyelesaikan masa studi penulis di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
4. Bapak Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S., dan Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku Dosen penguji yang meluangkan waktunya untuk menguji penulisan skripsi penulis.
5. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan bekal Ilmu khususnya di bidang Ilmu Hukum, serta seluruh karyawan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
6. Bapak, kakak, adik, saudara-saudara, serta Ibu tersayang yang selalu mendukung dengan doa dan sarana.
7. Teman-teman kuliah Angkatan 2000, Kelompok 13 KKN, Kelompok PLKH; yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.
8. Sobat-sobat penulis ; Edo Farino "Nirvana" (*Rest in Piece* my friend), Mirza "Ica", Dini (FH-Ubaya) Margo dan Farida (bersatulah), Ika, Dwi (FH-Unair angk. 2001), Indra Prasetya (jombang), Viktor Farneubun (*Hercules* from Tual), M. Muniri

- (*Sakera Playboy*), bang Saipul (Kommas), Jutan, Andi (wina), Obet, Eko, Agung, Alvin, Asnawi, Fauzy M, Bernard dan Olien (Bhinneka Tunggal Ika), Dhany dan Niken, Eka Irfanningsih “dikondisikan” (calon gubernur), Misman (Konica), Wawan “Zam-zam”, Sunaryo, Petrus (AWS Surabaya), Welin Kusuma (FH-Unair Angkt 2001) , Wahyu Irawan (Pemkot), Yanuar dan Eko (ex SMAN 21 Sby) , Sonny, Joko dan Oni (ex SMPN 6 Sby), Amalia Nur Rizky (D3 FE- Unair), Agustin dan Tiza (Psiko-Ubaya), Angelina (FT-Untag), Fike. F, Ony, Deny (FH-Hang Tuah), Pitha SOGO (makasih dukungan dan doa2nya), Tria (jogya).
9. Chandra, Eli, Lisa, Lili atas bantuan semangat yang telah diberikan, serta arek-arek kampus yang turut membantu menciptakan dan menghadirkan kegembiraan selama ini.
10. Serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna yang tidak luput dari kekurangan dan keterbatasan pengetahuan dari penulis; saran dan kritik membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan penulisan ini. Akhirnya, semoga karya yang tidak seberapa ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkan.

Surabaya, 12 Maret 2005

Penulis

VICTOR NURCAHYO

DAFTAR ISI

| | Hal |
|---------------------------------|------------|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR MOTTO | iii |
| PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | viii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|---|
| 1. Permasalahan: Latar Belakang dan Rumusan Masalah..... | 1 |
| 2. Penjelasan Judul..... | 3 |
| 3. Alasan Pemilihan Judul..... | 5 |
| 4. Tujuan Penulisan..... | 6 |
| 5. Metodologi..... | 6 |
| a. Pendekatan Masalah..... | 6 |
| b. Bahan Hukum..... | 7 |
| c. Analisa Bahan Hukum..... | 8 |
| 6. Pertanggungjawaban Sistematika..... | 8 |

BAB II PENERAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA

1. Definisi Upah Minimum Kabupaten / Kota..... 11
2. Kewenangan Gubernur dalam Menetapkan Upah Minimum Kabupaten / Kota..... 17

BAB III KEBERATAN PEKERJA TERHADAP KEPUTUSAN

GUBERNUR TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA

1. Serikat Pekerja sebagai wadah aspirasi Pekerja..... 25
2. Cara Penyelesaian tuntutan Pekerja..... 31

BAB IV PENUTUP

1. Kesimpulan 42
2. Saran..... 43

DAFTAR BACAAN..... 44

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah

Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 (selanjutnya disingkat UU 13/2003) tentang Ketenagakerjaan didasarkan pada kepentingan peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional dalam satu sistem hubungan industrial yang menekankan kemitraan dan kesamaan kepentingan, sehingga dapat memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.

Ketentuan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 (Undang-undang Dasar 1945), menjadi dasar perlindungan untuk menjamin adanya kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya guna mendapatkan kehidupan yang layak. Dengan demikian tiap-tiap Warga Negara Indonesia dalam hal ini adalah pengusaha dan tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Landasan ini menunjukkan berlakunya perlindungan bagi pengusaha dengan jaminan ketenangan berusaha sekaligus jaminan kepada tenaga kerja yang bekerja untuk menghidupi keluarganya. Amanat ketentuan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 masih memerlukan adanya suatu aturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan sebagai pengaturan lebih lanjut dalam rangka perlindungan kesejahteraan selain juga untuk

mengantisipasi persoalan “hidup layak” oleh tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan pada suatu hubungan kerja.

Hubungan kerja yang terjadi antara tenaga kerja dan pengusaha akan menimbulkan hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik. Dengan kata lain, hak dari pihak yang satu dan kewajiban bagi pihak yang lainnya. Kedua belah pihak harus mematuhi, dan menjaga masing-masing hak dan kewajibannya, sehingga masing-masing pihak akan mendapatkan kepastian hukum dalam rangka untuk saling mendapatkan penghasilan bagi penghidupannya, yang bagi tenaga kerja dinyatakan dengan upah.

Hak untuk mendapatkan upah dan kewajiban memberikan upah merupakan bagian yang berkaitan erat dengan kewajiban untuk menjalankan pekerjaan dan hak atas pekerjaan yang telah dilakukan, sebagaimana dimaksud dalam pengertian upah pada pasal 1(a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981, tentang Perlindungan Upah (selanjutnya disingkat PP 8/81). Hal tersebut dinyatakan atau dinilai dengan uang ataupun dengan bentuk nilai ekonomis lainnya yang secara keseluruhan dapat diartikan dengan pembayaran atau imbalan atas usaha, kerja dan prestasi kerja yang telah dilakukan.

Langkah pengupahan yang diberlakukan melalui Penetapan Upah Minimum yang memperhatikan kemampuan pengusaha, keadaan perekonomian nasional/daerah dan tingkat pengupahan nasional/daerah di sektor dan subsektor, serta standar kebutuhan hidup minimum tenaga kerja dan keluarganya di daerah tempat kerjanya. Oleh karena itu Pemerintah

menetapkan Ketentuan Upah Minimum (KUM), yaitu suatu ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah serendah-rendahnya sama dengan KUM pekerja yang paling rendah tingkatannya yang dikenal dengan UMR.

Berdasarkan KepMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-226/MEN/2000 tentang Perubahan psl 1, psl 3, psl 4, psl 8, psl 11, psl 20 dan psl 21 PerMen Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, terdapat perubahan Penulisan dan penyebutan istilah : UMR tingkat I (Upah Minimum Propinsi/UMP), UMR tingkat II (Upah Minimum Kabupaten/Kota tingkat I), UM Sektoral Regional tingkat I (UMSR tingkat I) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) dan UMSR tingkat II (UM Sektoral Kabupaten / Kota).

Dari uraian di atas maka ditarik beberapa permasalahan, yaitu :

1. Apakah Gubernur berwenang menetapkan keputusan mengenai penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota ?
2. Bagaimana jika terjadi tuntutan pekerja atas putusan Gubernur tersebut ?

2. Penjelasan Judul

Judul skripsi yang dipergunakan adalah Penyelesaian tuntutan pekerja terhadap keputusan Upah Minimum Kabupaten / Kota oleh Gubernur.

Pengertian Upah Minimum terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per – 01/ MEN/ 1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi RI Nomor : Kep – 226/ MEN/2000 yaitu : upah bulanan terendah yang terdiri dari upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di suatu wilayah tertentu yang terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP) yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/ kota di satu propinsi. Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) yaitu upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten / kota. Selain itu adapula Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten / kota di satu propinsi dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/ Kota (UMS Kabupaten / Kota) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten / kota.

Pengertian Kabupaten/ Kota menurut UU No.22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah adalah daerah swantatra tingkat II yang dikepalai atau dipimpin oleh bupati untuk kabupaten, sedangkan walikota untuk daerah kota yang mana keduanya dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bertanggung jawab kepada DPRD dan merupakan bagian langsung dari propinsi serta terdiri dari beberapa kecamatan.

Pengertian dari standar upah adalah batasan terendah dari upah dalam arti penetapan upah minimum tidak boleh di bawah ketentuan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pengertian pekerja pada UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan pokok ketenagakerjaan pada pasal 1 yang menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun

di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian pengertian pekerja pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih sempit daripada dalam UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Jawa Timur adalah lingkup batasan tulisan dalam skripsi ini. Jawa Timur sebagai Propinsi Daerah tingkat I yang menurut UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dijadikan daerah propinsi dengan kedudukan sebagai daerah Otonom dan sekaligus wilayah administrasi, yang melaksanakan kewenangan pemerintah pusat yang didelegasikan kepada Gubernur.

3. Alasan Pemilihan Judul

Sebagai alasan pemilihan judul dari skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a) Dalam hubungan perburuhan seringkali timbul tuntutan pekerja tentang penetapan upah minimum, yang umumnya masih rendah sehingga belum dapat mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya secara layak.
- b) Dalam hubungan kerja seringkali pengusaha dengan mudah menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya PP yang memberikan perlindungan upah. Sehingga perlu dipertanyakan lagi efektifitas dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK)

berkaitan dengan unjuk rasa dan mogok kerja yang dilakukan buruh / pekerja di beberapa perusahaan dewasa ini yang lebih banyak menuntut upah.

- c) Penetapan upah yang masih rendah tersebut dikarenakan kesempatan kerja yang ada adalah sangat terbatas, sehingga hal ini menimbulkan persaingan di antara buruh untuk mendapatkan pekerjaan.

4. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan utama penulisan dari skripsi ini adalah :

- a) Untuk berperan serta memberi sumbangan pemikiran yang sekiranya berguna bagi hukum perburuhan, khususnya mengenai perlindungan upah bagi pekerja di Indonesia.
- b) Untuk mengetahui bagaimana perkembangan otonomi daerah berkaitan dengan wewenang kepala daerah untuk menetapkan keputusan yang mulai tahun 2001 upah minimum ditetapkan oleh masing-masing propinsi.

5. Metodologi

A. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis normatif yaitu dengan melakukan pembahasan permasalahan tersebut yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana dikaitkan dengan pokok permasalahan. Peraturan

perundang-undangan yang berlaku dalam pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK).

B. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang dipergunakan adalah bahan hukum sekunder dimana bahan hukum yang diperoleh dalam melakukan pembahasan adalah bahan hukum yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang berupa :

- a) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum utama yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Dalam hal ini mempergunakan Undang-undang Dasar 1945, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 8 / 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah tingkat I Jawa Timur Nomor 188/273/KPTS/013/2003 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota Jawa Timur tahun 2004.
- b) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang menunjang bahan hukum primer yang diperoleh dari kajian literature yang berkaitan dengan pokok pembahasan.
- c) Bahan hukum tertier, yaitu bahan-bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum sekunder.

C. Prosedur pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam skripsi menggunakan studi kepustakaan hukum yang diperoleh dari membaca, menelaah dan menganalisa bahan hukum yang ada kemudian mengkaitkannya dengan peraturan perundang-undangan, kemudian selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis dengan masing-masing pokok bahasan. Didalam menganalisis dapat diperoleh jawaban atas permasalahan skripsi sehingga diperoleh kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

D. Analisa Bahan Hukum

Dalam menganalisa bahan hukum yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif yaitu metode yang memusatkan diri pada penguraian permasalahan, pemaparan, penafsiran dan penganalisaan, sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan yang berdasarkan bahan hukum yang dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu juga menggunakan metode kumparatif yaitu metode yang membandingkan teori-teori di bidang Ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

6. Pertanggung jawaban Sistematika

Skripsi ini terdiri dari empat (4) bab, yaitu :

- 1) Bab pertama merupakan bagian pendahuluan yang memuat latar belakang timbulnya permasalahan hukum yaitu Penyelesaian tuntutan pekerja

terhadap keputusan Upah Minimum Kabupaten / Kota oleh Gubernur sebagai salah satu bentuk upaya perlindungan hukum yang mengatur upah minimum yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Melalui bab ini tidak saja mencantumkan dua rumusan permasalahan, tetapi juga seputar judul skripsi, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, dan metodologi yang terdapat dalam skripsi ini terdiri atas pendekatan masalah dan sumber data.

- 2) Bab kedua merupakan penerapan upah minimum kabupaten/kota. Dalam Bab Dua tersebut juga mencantumkan definisi dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonomi dalam menetapkan upah minimumnya. Pada awalnya upah minimum ditentukan secara terpusat oleh Departemen Tenaga Kerja untuk Region atau wilayah-wilayah seluruh Indonesia.
- 3) Bab ketiga merupakan upaya Serikat pekerja dalam menyelesaikan keberatan pekerja terhadap keputusan Gubernur tentang penerapan upah minimum kabupaten/kota. Dalam Bab Tiga tersebut mencantumkan cara penyelesaian keberatan pekerja yang menyalurkan aspirasinya kepada serikat pekerja yang didalamnya terdapat anggota-anggota pengurus yang mengerti dan memahami peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.
- 4) Bab terakhir dalam penulisan skripsi ini adalah Bab Empat yang berisi kesimpulan sebagai ringkasan atas analisa dalam Bab Dua dan Bab Tiga yang merupakan jawaban dari rumusan masalah serta berisi saran sebagai bentuk gagasan alternatif antisipasi dan penyelesaian masalah.

- 5) Lampiran-lampiran :
- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom.
 - b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.255/MEN/2003 tentang Tata cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.
 - c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.231/MEN/2003 tentang Tata cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
 - d. Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor : 188/273/KPTS/013/2003 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Timur tahun 2004.

BAB II

PENERAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA

1. DEFINISI UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA

Upah merupakan suatu sarana terpenting dalam menciptakan hubungan yang kondusif antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dikarenakan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha yang diberikan kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Besarnya nilai upah yang diberikan harus ditetapkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha sehingga nantinya jelas prestasi-prestasi apa yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak dalam hal ini pekerja dan pengusaha. Termasuk dalam upah adalah tunjangan baik untuk diri pekerja sendiri maupun kepada keluarganya (pasal 1a . Peraturan Pemerintah RI No. 8 tahun 1981).

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: SE 07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan Non Upah disebutkan sebagai berikut :¹

Termasuk komponen upah adalah :

1. Upah pokok : imbalan yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

¹ Fx. Djumaldji, Perjanjian Kerja. Bumi Aksara Jakarta, Cetakan III, 1997, hal.41

2. Tunjangan tetap : suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan sebagainya.
3. Tunjangan tidak tetap : 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, seperti tunjangan transpor diberikan berdasarkan kehadirannya.

Bukan termasuk komponen upah :

1. Fasilitas : kenikmatan dalam bentuk nyata/ naturalia karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti : kendaraan antar jemput, pemberian makan cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dsb.
2. Bonus : pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
3. Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.

Pengertian upah minimum terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per 01/MEN/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor : Kep 226/MEN/2000 yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di suatu wilayah tertentu yang

terdiri dari Upah Minimum Propinsi (UMP), yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten / Kota di satu Propinsi. Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) yaitu Upah Minimum yang berlaku di daerah Kabupaten / Kota. Selain itu adapula Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) yaitu Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten / Kota di satu propinsi dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten / Kota (UMS Kabupaten / Kota) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten / Kota.

Konsep Upah Minimum berarti pekerja akan mendapatkan upah sebesar kebutuhan hidup minimum untuk diri dan keluarganya. Dibanding dengan upah hidup, upah minimum ini jumlahnya lebih kecil. Disini tidak termasuk kebutuhan-kebutuhan sosial atau kebutuhan sekunder. Pada awalnya upah minimum ditentukan secara terpusat oleh Departemen Tenaga Kerja untuk Region atau wilayah-wilayah seluruh Indonesia.

Di dalam pelaksanaannya ketentuan Upah Minimum, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Jika di suatu Kabupaten / Kota telah ada penetapan Upah Minimum Kabupaten, maka Upah Minimum Kabupaten / Kota inilah yang berlaku bukan Upah Minimum Propinsi, karena Upah Minimum Propinsi hanya berlaku bagi Kabupaten / Kota yang tidak ada Ketetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota.

Dalam perkembangan otonomi daerah, kemudian mulai pada tahun 2001 upah minimum ditetapkan oleh masing-masing propinsi. Penentuan besarnya upah minimum dengan memperhatikan faktor-faktor :

- Kemampuan perusahaan
- Keadaan perekonomian daerah atau nasional
- Tingkat pengupahan di sektor/ industri
- Tingkat pengupahan di sektor atau sub sektor yang sama pada wilayah/ propinsi lain
- Standar kebutuhan hidup pekerja dan keluarga.

Tujuan penetapan upah minimum adalah menetapkan upah yang minimum atau paling tidak harus diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya. Harapan pemerintah memang pengusaha mempunyai kemampuan dan kesadaran untuk memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum.

Secara rinci tujuan penetapan upah minimum yaitu :

1. Sebagai jaring pengaman

Dengan dipenuhinya kebutuhan fisik dasar, yaitu sandang, pangan dan papan, maka akan menjauhkan pekerja dari perbuatan tercela; misalnya pencurian dan penggelapan.

2. Mengangkat taraf hidup

Taraf hidup khususnya untuk karyawan tingkat rendah terangkat, yakni dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dasar mereka.

3. Pemerataan pendapatan

kedudukan sebagai anggota masyarakat. Jadi jelas disini bahwa pengaruh upah terhadap pekerja adalah cukup besar.

- b. Upah bagi Pengusaha adalah sebagai komponen biaya produksi dari barang atau jasa yang dikeluarkan untuk mempekerjakan seseorang. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam menetapkan besarnya upah karena akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi yang akhirnya mempengaruhi keuntungan perusahaan.
- c. Upah bagi Pemerintah adalah sebagai suatu standar hidup masyarakat, oleh karena itu harus diciptakan iklim usaha dan sosial yang baik agar berbagai kepentingan masyarakat bisa dipadukan. Kewajiban dalam mengatur tata kehidupan di segala bidang agar pihak yang satu tidak dirugikan oleh pihak yang lain. Sehingga perlu ditetapkan suatu batas minimum dari upah minimum itu sendiri, yang ditetapkan dalam bentuk Upah Minimum.

Sedangkan tujuan ditetapkan Upah Minimum adalah :

- Terpenuhinya kebutuhan hidup minimal pekerja dan keluarganya;
- Mencegah merosotnya upah pekerja;
- Terlindunginya daya upah pekerja berpenghasilan rendah;
- Meningkatnya taraf hidup dan martabat golongan penerima upah rendah yang dalam kenyataannya merupakan mayoritas.

² Syarat kerja dan pengupahan, Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jatim, 25-28 Sept 2000.hal.6

Apabila nantinya ada perusahaan yang kedapatan membayar upah dibawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten / Kota, hal ini harus dibuktikan dengan hasil pemeriksaan keuangan oleh akuntan publik. Setelah akuntan publik mengatakan bahwa perusahaan memang benar-benar tidak mampu, maka pemerintah memberikan kesempatan kepada perusahaan tersebut untuk menunda memberlakukan upah minimum tersebut. Disamping itu pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi memantau kemampuan perusahaan dan perkembangan perusahaan, sehingga akhirnya paling tidak perusahaan mampu memberikan upah minimum tersebut. Dan jika ada perusahaan yang kedapatan membayar upah dibawah upah minimum dengan sengaja dan setelah dilakukan pemeriksaan keuangan oleh akuntan publik sebenarnya perusahaan mampu memberikan upah minimum, maka Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan memberikan teguran dan apabila tetap membandel, akan diberikan sanksi dan kalau perlu menempuh jalur hukum.

2. KEWENANGAN GUBERNUR DALAM MENETAPKAN UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA

Propinsi Daerah Tingkat I menurut UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dijadikan daerah propinsi dengan kedudukan sebagai daerah otonomi dan sekaligus sebagai wilayah administrasi, yang melaksanakan kewenangan Pemerintah Pusat yang didelegasikan kepada gubernur. Daerah Propinsi bukan merupakan pemerintah atasan dari daerah Kabupaten dan daerah

Kota. Dengan demikian, daerah Otonomi propinsi, daerah Kabupaten dan daerah Kota tidak mempunyai hubungan hierarki.

Hal ini tentu saja membuat posisi gubernur otomatis menjadi terjepit. Bukan karena sebagian besar kewenangannya dipotong oleh bupati dan walikota, tetapi dalam hal ini sesuai dengan UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, karena kewenangan daerah telah terdistribusi ke pemerintah kabupaten atau pemerintah kota yang berstatus daerah otonom. Sehingga peran gubernur sekedar menjalankan fungsi dekonsentrasi (menjalankan tugas-tugas pemerintah pusat di daerah). Apabila terjadi penyelewengan wewenang dan tugas oleh bupati atau walikota, gubernur sama sekali tidak mempunyai wewenang menegur apabila menindak tegas bupati atau walikota yang melakukan penyelewengan tugas dan wewenang di propinsinya.

Tentang kewenangan dalam bidang pemerintahan lebih lanjut diatur dalam peraturan tersendiri, dalam hal ini kewenangan diatur di dalam Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah otonom dalam bidang Pemerintahan. Hal ini dikarenakan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 sebagai pelaksanaan dari pasal 12 UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.

³ DPRD dalam menjalankan fungsi legislatifnya akan mendapatkan ruang gerak yang cukup ketika secara yuridis dalam UU No.22 tahun 1999 dalam pasal 18 ayat (1) butir d menentukan bahwa DPRD mempunyai tugas dan wewenang bersama dengan Gubernur, Bupati dan Walikota membentuk Peraturan Daerah.

³ Riza Noer Arfani, *Demokrasi Indonesia Kontemporer*, Grafindo Persada, Jakarta, 1996. hal 76

Jadi fungsi legislatif pada hakekatnya merupakan fungsi untuk membuat keputusan atau Peraturan Daerah, kemudian dipertegas lagi dalam pasal 69 yang menentukan bahwa Kepala Daerah menetapkan Peraturan Daerah atas persetujuan DPRD dalam rangka menyelenggarakan Otonomi Daerah dan penjabaran lebih lanjut dari Peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Eksekutif dan birokrasi merupakan mitra yang sangat penting bagi DPRD dan bahkan mereka menjadi sangat dominan dalam menjalankan fungsi legislatifnya. Dengan demikian tidak ada peran legislatif yang sama sekali terpisah yaitu yang dilakukan sendiri oleh DPRD atau eksekutif dan birokrasi. Didalam UU No.22 tahun 1999 telah menetapkan dan mengatur fungsi pengawasan secara normatif yuridis konstitusional dalam pasal 18 ayat (1) butir f yang menentukan bahwa DPRD mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan pengawasan terhadap:

- a) Pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Perundangan lainnya
- b) Pelaksanaan Keputusan Gubernur, Bupati dan Walikota
- c) Pelaksanaan Anggaran (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah)
- d) Kebijakan Pemerintah Daerah dan
- e) Pelaksanaan kerjasama Internasional di daerah.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka fungsi pengawasan oleh DPRD pada hakekatnya adalah untuk melihat seberapa jauh pelaksanaan kebijakan pemerintah, program-program pembangunan dan Peraturan Daerah yang telah ditetapkan itu berjalan dan dilaksanakan oleh eksekutif tersebut tidak terjadi

penyimpangan, pelanggaran dan telah sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan.

Kepala Wilayah (Gubernur, Bupati dan Walikota) sebagai wakil pemerintah (pusat), adalah “penguasa tunggal” di bidang pemerintahan dalam wilayahnya dalam arti memimpin pemerintahan, mengkoordinasikan pembangunan dan membina kehidupan masyarakat di segala bidang oleh perundang-undangan yang berlaku penguasa tunggal tersebut diartikan sebagai “administrator pemerintahan, administrator pembangunan, administrator kemasyarakatan” dan merupakan pejabat tertinggi di wilayahnya di bidang pemerintahan, lepas dari persoalan pangkat.

Sehingga dalam kedudukannya yang demikian itu membawa konsekuensi bahwa :

- Sebagai Kepala Daerah Otonom yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas jalannya Pemerintahan Daerah.
- Sebagai Kepala Daerah Otonom merupakan administrator dan penguasa tunggal di daerahnya.
- Sebagai Kepala Daerah merupakan koordinator pembangunan di daerahnya.
- Sebagai kepala wilayah akan memimpin penyelenggaraan pemerintahan umum.

Otonomi Daerah memiliki arti kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan daerahnya sendiri (UU No. 22 tahun 1999 pasal 1 huruf h). Dimana kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan daerah tersebut dilaksanakan oleh pemerintah daerah (kepala daerah beserta perangkat eksekutif lainnya).

Kepala Daerah dipilih oleh DPRD untuk memimpin daerah. Untuk daerah propinsi dipimpin oleh gubernur yang dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bertanggung jawab kepada DPRD propinsi. Sedangkan untuk kabupaten dipimpin oleh bupati dan untuk daerah kota dipimpin oleh walikota, keduanya dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bertanggung jawab kepada DPRD Kabupaten / Kota.

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Kepala Daerah mempunyai kewajiban yang tercantum dalam pasal 43 UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah :

- a) Mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana cita-cita proklamasi Kemerdekaan tanggal 17 agustus 1945;
- b) Memegang teguh Pancasila dan UUD 1945;
- c) Menghormati kedaulatan rakyat;
- d) Menegakkan seluruh peraturan Perundang-undangan;
- e) Meningkatkan taraf kesejahteraan rakyat;
- f) Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat; dan
- g) Mengajukan Rancangan Peraturan Daerah dan menetapkannya sebagai Peraturan Daerah bersama dengan DPRD.

Selanjutnya dalam penjelasan umum butir 10 UU No. 22 tahun 1999 menyebutkan bahwa pengawasan lebih ditekankan pada pengawasan represif untuk lebih memberikan kebebasan kepada daerah otonom dalam mengambil keputusan serta memberikan peran kepada DPRD dalam mewujudkan fungsinya

sebagai badan pengawas terhadap pelaksanaan otonomi daerah. Oleh karena itu Peraturan Daerah yang ditetapkan daerah otonom tidak memerlukan pengesahan terlebih dahulu oleh pejabat yang berwenang.

Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 12 UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom dalam Bidang Pemerintahan, maka Pemerintah menetapkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah Republik Indonesia yang dikenal dengan PP No. 25 tahun 2000 yang mengatur kewenangan dalam penetapan Upah Minimum pada Propinsi, hal ini terdapat pada huruf h, dalam menetapkan Upah Minimum kewenangan propinsi sebagai daerah otonom pada bidang Ketenagakerjaan yang mencakup :⁴

- a) Penetapan pedoman jaminan kesejahteraan purnakerja.
- b) Penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum.

Pengawasan memerlukan represif, yaitu pengawasan hanya dalam bentuk wewenang membatalkan Peraturan Daerah atau keputusan-keputusan Kepala Daerah yang bertentangan dengan kepentingan umum atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan atau peraturan perundang-undangan lainnya, misalnya dalam penetapan Upah Minimum Regional.

- a) Secara represif terhadap kebijakan Pemerintah daerah yang berupa Peraturan Daerah yang berupa Peraturan Daerah dan atau Keputusan Kepala Daerah serta Keputusan DPRD dan keputusan Pimpinan Perwakilan Rakyat Daerah.

⁴ Peraturan Pemerintah, No.25 tahun 2000,pasal 3 ayat(5),angka 8

b) Secara fungsional terhadap pelaksanaan kebijakan Pemerintah dalam kaitannya dengan pengawasan represif, Peraturan Daerah yang bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi akan batal demi hukum atau dapat dibatalkan. Sepanjang Peraturan Daerah bertentangan dengan UUD, TAP MPR, UU akan batal demi hukum atau mesti dibatalkan.

Sehingga dengan demikian Penerapan Upah Minimum Kabupaten / Kota menurut Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom merupakan kewenangan Pemerintah Kabupaten / Kota dimana dengan ketentuan penerapan serbagai berikut :

1. Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun.
2. Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota yang ditetapkan dalam Keputusan ini, dilarang mengurangi atau menurunkan upah dimaksud.
3. Apabila setelah ditetapkannya Keputusan ini ada unsur-unsur dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Kabupaten / Kota merasa keberatan maka dalam tenggang waktu 10 (sepuluh) hari sebelum diberlakukannya keputusan ini dapat mengajukan keberatan kepada Bupati / walikota untuk mendapatkan penyelesaian.
4. Hasil penyelesaian permasalahan sebagaimana dimaksud dalam dictum KETIGA, bupati / walikota dapat mengajukan perubahan atas besarnya Upah Minimum Kabupaten / Kota dimaksud kepada Gubernur Jawa Timur.

5. Bagi Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam dictum PERTAMA dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur Jawa Timur melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya upah minimum, dengan persyaratan sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 226/MEN/2000.

Dalam hal pengusaha merasa keberatan atas penetapan Upah Minimum yang baru, pengusaha dapat meminta permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum yang diajukan kepada Gubernur melalui Kepala kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja / instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan di Propinsi. Prosedur penetapan sebelum dan sesudah Otonomi memiliki perbedaan dalam hal ini adalah siapa yang berwenang adalah pihak Menteri Tenaga Kerja, namun setelah diberlakukannya otonomi daerah, yang berwenang menetapkan Upah Minimum adalah Gubernur Propinsi setempat.

BAB III

KEBERATAN PEKERJA TERHADAP KEPUTUSAN GUBERNUR TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN/ KOTA

1. SERIKAT PEKERJA SEBAGAI WADAH ASPIRASI PEKERJA

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya dengan mempekerjakan para pekerja, tentunya membuat dan menetapkan peraturan-peraturan yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh para pekerja. Sebagai pihak yang memberikan upah dan memberikan perintah kerja, perusahaan seringkali membuat dan menetapkan suatu peraturan yang sifatnya menguntungkan perusahaan. Sebaliknya peraturan yang dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan lebih banyak merugikan pihak pekerja.

Guna menghindari hal-hal tersebut, maka perlu dibentuk suatu Serikat Pekerja yang diharapkan dapat memperjuangkan hak-hak para pekerja. Mengingat dalam hubungan hukum antara pekerja dengan pihak perusahaan, kedua belah pihak mempunyai kedudukan yang sama satu dengan yang lainnya, maka tidak dapat dibenarkan ada upaya dari pihak yang satu terutama perusahaan akan mengalahkan pihak yang lain, yaitu para pekerja.

Dengan keberadaan Serikat Pekerja pada perusahaan, dimana Serikat Pekerja tersebut di dalamnya terdapat anggota-anggota pengurus yang mengerti dan memahami peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui bahwa dalam tubuh organisasi pekerja, anggotanya adalah para pekerja

yang berhak mendapatkan perlindungan hukum akan hak-haknya, diantaranya adalah besarnya nilai upah minimum yang harus diterima oleh para pekerja.

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja / buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja / Buruh. Dengan adanya organisasi ini, maka kepentingan pekerja dapat diperjuangkan.

Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja / buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja / buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya. Dan dalam menjalankan hak dan kewajibannya, Serikat Pekerja tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak lain, tidak membedakan suku, bangsa, agama, tidak dengan campur tangan pihak lain.

Menerapkan prinsip demokratis dalam melaksanakan hak dan kewajibannya bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat dan negara. Selain sebagai penyeimbang kedudukan pekerja dengan pengusaha, Serikat pekerja juga dapat membiasakan pekerja terutama anggotanya untuk melaksanakan tata cara demokrasi dalam menyampaikan pendapat dan kepentingan-kepentingannya. Disini pekerja tidak lagi perlu melakukan tindakan-tindakan yang bersifat individu manakala menghadapi permasalahan yang pada akhirnya justru akan mengganggu jalannya proses produksi yang nantinya akan berpengaruh pada kesejahteraan pekerja.

Secara sederhana, Serikat pekerja dapat dikatakan sebagai organisasi permanent yang demokratis dibentuk dan dijalankan oleh pekerja dengan tujuan untuk :⁵

- a. Melindungi kaum pekerja ketika mereka bekerja di tempat kerja;
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kondisi kerja melalui perundingan bersama (Collective Bargaining);
- c. Memperbaiki taraf hidup;
- d. Meningkatkan pendidikan dan pengetahuan pekerja mengenai persoalan-persoalan yang ada dalam masyarakat;

Tujuan dari keberadaan Serikat Pekerja dalam Garis-garis Besar Organisasi. Serikat Pekerja menyatakan bahwa Serikat Pekerja selain melindungi, membela dan memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, juga merupakan wadah untuk menghimpun dan mempersatukan pekerja di lingkungan tempat mereka bekerja. Untuk mencapai tujuan tersebut keberadaan Serikat pekerja mempunyai fungsi yang akan mendorong pencapaian tujuan tersebut.

Adapun fungsi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. Sebagai wakil pekerja / buruh dalam lembaga kerjasama di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;

⁵ Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung 2000, hal 48

- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. Sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Sebagai wakil pekerja / buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Bagi pekerja, keberadaan dari Serikat Pekerja merupakan kesatuan suara pekerja dalam perusahaan yang mempunyai usaha dan tujuan yang sama serta perbuatan yang tertib dan teratur sehingga dapat mencapai perbaikan dan perlindungan yang diharapkan. Dan dari kaca pandang pekerja sendiri adanya Serikat Pekerja merupakan alat yang strategis bagi perjuangannya, apalagi yang saat ini dijamin dengan adanya Undang-undang.

Bagi pengusaha sendiri dengan adanya Serikat Pekerja akan membantu dalam penyelesaian permasalahan yang timbul antara pengusaha dengan pekerja dengan menyusun lembaga musyawarah untuk mencapai kesepakatan kerja, memberikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang adil dan wajar bagi para pekerjanya. Dengan adanya Serikat Pekerja seharusnya pengusaha tidak menganggap bahwa keberadaan dari Serikat Pekerja sebagai Provokator dalam menentang pengusaha melainkan sebagai partner pengimbang (pengintegrasi) yang sama-sama akan berusaha mewujudkan pertumbuhan perusahaan.

Mengenai pendirian dan pencatatan Serikat Pekerja, keberadaan Serikat Pekerja dalam suatu hal sangat penting bagi para pekerja sebagai wadah aspirasi pekerja baik bagi pengusaha maupun juga bagi pemerintah. Dimana masukan-masukan Serikat Pekerja sangat penting perusahaan dalam hal penetapan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pekerja dan bagi pemerintah dalam merumuskan peraturan yang memang dapat memberi keadilan yang wajar baik bagi pekerja maupun bagi pengusaha, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan maupun diuntungkan.

Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-05 / MEN / 1987 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja yang menyebutkan bahwa Organisasi Pekerja adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum pekerja secara sukarela yang berbentuk Serikat Pekerja dan bersifat kesatuan. Namun aturan tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi dengan adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/ MEN / 1993 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja. Di dalamnya disebutkan yang dimaksud Organisasi Pekerja adalah Organisasi yang didirikan secara sukarela dan demokratis dari, oleh, dan untuk pekerja dan berbentuk Serikat Pekerja maupun gabungan Serikat-serikat Pekerja. Disebutkan juga bahwa Organisasi Pekerja wajib untuk didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Sebelum dicatatnya Organisasi Pekerja tersebut harus memberitahukan kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab pada masalah ketenagakerjaan dengan membawa lampiran yang berupa daftar nama anggota pembentuk, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga dan susunan dan nama pengurus.

Bagi Serikat Pekerja atau gabungan Serikat Pekerja yang sudah terdaftar, maka seluruh perangkat dan unit organisasi tersebut dinyatakan telah terdaftar. Bagi perusahaan yang telah memiliki Serikat Pekerja, penetapan Upah Minimum maupun sistem pengupahannya berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, hal tersebut merupakan salah satu upaya dalam rangka memperjuangkan peningkatan kondisi kehidupan dan kesejahteraan pekerja.

⁶Dengan berdirinya Serikat Pekerja di suatu perusahaan atau konfederasi / Serikat Pekerja di suatu wilayah, menjadikan perjuangan Serikat Pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja akan lebih terarah. Bagi Serikat Pekerja / buruh yang telah mempunyai Nomor bukti pencatatan, berhak :

- a. Membuat perjanjian kerjasama dengan pengusaha;
- b. Mewakili pekerja / buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- c. Mewakili pekerja / buruh dalam lembaga Ketenagakerjaan;
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja / buruh ;
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang Ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan fungsi tersebut, maka Serikat Pekerja dapat melakukan usaha mencapai tujuannya. Serikat Pekerja sebagai pihak dalam pembuatan Kesepakatan Kerja

⁶ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ed.1 Cct.2. PT Raja Grafindo Persada Jakarta,2001,hal 22

Bersama, memberikan wewenang kepada Serikat Pekerja dalam kedudukannya sebagai wakil dari pekerja untuk turut menetapkan upah.

2. Cara Penyelesaian Tuntutan Pekerja

⁷Pada dasarnya penyelesaian tuntutan Pekerja / buruh baik oleh pemerintah maupun perusahaan harus berpegang pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpijak pada tahap pertama bila terjadi perselisihan yang penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih sendiri. Dalam hal tidak tercapai perdamaian antara para pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian oleh para pihak masing-masing, maka barulah diusahakan penyelesaian lewat badan-badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Maraknya aksi unjuk rasa para pekerja yang terjadi di daerah-daerah atau kota-kota propinsi, misalnya para pekerja di Surabaya yang menuntut kenaikan Upah Minimum yang akan berlaku, seringkali mereka merasa tidak puas karena Upah Minimum Kabupaten / Kota yang akan diberlakukan tidak sesuai dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) para pekerja. Misalnya pada pada kasus unjuk rasa yang dilakukan oleh Forum Serikat Buruh / Pekerja (Forum Serbu) Surabaya yang menuntut agar upah buruh tahun 2005 naik sebesar 25 persen dari upah sekarang. Hal itu didasarkan pada pernyataan Kepala Dinas Tenagakerja Pemerintah Propinsi Jawa Timur.

⁷ Wiwoho Soedjono,SH., Perjanjian Perburuhan dan Perhubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta 1985,hal 77

⁸ Dengan demikian penghitungan Upah Minimum Kabupaten / Kota tahun 2005 naik menjadi Rp. 688.400,- (enam ratus ribu empat ratus rupiah) per bulan, memang sebelumnya ada beberapa lembaga yang mengusulkan. Seperti DPRD Kota Surabaya yang mematok upah buruh tahun 2005 sebesar Rp. 700.000,- (tujuh ratus ribu rupiah) hingga Rp. 900.000,- (sembilan ratus ribu rupiah) per bulan, serta LBH (Lembaga Bantuan Hukum) Surabaya yang meminta Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) per bulan. Namun keinginan tersebut tampaknya sulit diterapkan. Ini terjadi karena tarik menarik kepentingan antara pengusaha dengan pekerja. Pengusaha menginginkan kenaikan upah seminim mungkin, sedangkan pekerja menghendaki kenaikan setinggi mungkin.

Sikap dari Forum Serbu Surabaya ini cukup beralasan, karena para buruh selama ini merasa diombang-ambingkan dengan peraturan yang ada. Permasalahan yang timbul jika mengacu pada Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, acuan untuk menghitung upah diharuskan memakai sistem pengupahan dengan acuan Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Namun, kemudian muncul Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.601/MEN/PHI-PJK/VII/2004 tanggal 16 Juli 2004 yang menyebutkan bahwa pertimbangan Upah Minimum tahun 2005 masih menggunakan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) sebagaimana datur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.01 tahun 1999 tentang Upah Minimum dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2000 dan seterusnya.

⁸ Buruh, "Minta Upah naik 25 persen", *Radar*, Minggu 12 Desember 2004

Hal itu diteruskan dengan Surat Edaran Gubernur No.560/6098/031/2004 tanggal 2 Agustus 2004 yang isinya sama dengan Surat Edaran Menteri. Dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Surat Edaran Gubernur Jawa Timur tersebut, wakil para pekerja / buruh merasa sangat kecewa dengan perilaku birokrat yang tidak jelas dan terkesan kapitalis tersebut. Oleh karena itu untuk menyelesaikan tuntutan para pekerja, maka para pekerja / buruh yang kecewa menyerahkan masalah ini kepada Serikat Pekerja.

Serikat Pekerja merupakan Organisasi yang dibentuk dari pekerja dan untuk pekerja, yang berkewajiban mewakili Pekerja dan memperjuangkan kepentingan pekerja sendiri, dalam hal ini yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan yang berlaku saat ini. Sebagaimana tercantum dalam pasal 8 huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01 / MEN / 1994 dimana Serikat Pekerja mewakili pekerja dalam melakukan perundingan dengan pengusaha dalam menetapkan syarat kerja dan kesejahteraan pekerja.

Dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja utamanya dalam hal pengupahan, keberadaan Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama, Serikat Pekerja secara langsung berhubungan dalam menetapkan sistem pengupahannya, sehingga dalam memperjuangkan peningkatan kondisi kehidupan dan kesejahteraan pekerja akan lebih mudah tercapai. Dalam fungsinya sebagai wakil pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja bersama akan memperlancar tujuan tersebut. Kewenangan Serikat Pekerja dalam pengupahan dapat mencapai tujuannya melalui Kesepakatan Kerja Bersama, sebab Kesepakatan Kerja Bersama merupakan dasar dari terbentuknya

perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja tersebut dibuat oleh individu atau pekerja perorangan.

Sedangkan pekerja pada tingkatan bawah cenderung tidak atau belum mempunyai pendidikan yang tinggi ini menyebabkan daya tawar pekerja tersebut rendah dan pekerja itu sendiri tidak mempunyai kemampuan dalam hal bernegosiasi dengan pengusaha. Adanya Serikat Pekerja akan sangat membantu mereka, terutama apabila perusahaan tersebut mempunyai sistem pengupahan yang bagus, karena dalam Kesepakatan Kerja Bersama mengatur juga hal-hal yang menyangkut upah.

Tuntutan pengupahan dan upaya penyelesaiannya yang pada saat ini dengan ditetapkannya kebijakan Upah Minimum, dampaknya tidak hanya adanya kenaikan upah pada pekerja yang berada dibawah Upah Minimum, namun bagi pekerja yang juga diatas Upah Minimum menuntut pula adanya kenaikan upah mereka. Pada akhirnya hal inilah yang dapat menyebabkan adanya tuntutan. Tuntutan pengupahan ini terjadi apabila pekerja menuntut adanya kenaikan juga, karena mereka merasa upahnya akan tersundul oleh pekerja yang menerima Upah Minimum.

Upah Minimum merupakan kebijakan pemerintah untuk melindungi perselisihan atau tuntutan kenaikan Upah Minimum. Dalam hal ini Serikat Pekerja sebagai wakil pekerja berperan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul; dimana Serikat Pekerja juga harus bisa menciptakan kondisi yang kondusif, agar supaya kedinamisan dan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha dapat tercipta, sehingga peningkatan kesejahteraan dapat terpenuhi sejalan dengan adanya peningkatan produktivitas pekerja.

Tuntutan kenaikan Upah Minimum Kabupaten / Kota wajar dan menjadi keharusan mengingat Kebutuhan Pokok Minimum buruh terus bertambah, dan Serikat Pekerja Indonesia memandang Upah Minimum Kabupaten / Kota harus naik agar buruh bisa memenuhi kebutuhan pokok hidupnya. Pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia memberikan pernyataan mereka tentang keberatan mengenai kenaikan Upah Minimum di daerah masing-masing yang dinilai terlalu rendah kepada Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (K-SPSI).

Menyingkapi pemunculan sengketa pengupahan antara buruh dan pengusaha, ada yang berpendapat agar diselesaikan secara bipartie. Namun upaya penyelesaian tersebut terkadang sulit ditempuh, oleh karena itu masih perlu adanya Komisi yang menangani besarnya pengupahan atau sering disebut Komisi Pengupahan. Tetapi, bagaimanapun juga upaya penyelesaian terbaik tetap dengan cara bipartie. Lembaga kerjasama bipartie yang selanjutnya disebut LKS Bipartie adalah Komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat Pekerja / buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.

Fungsi LKS Bipartie adalah sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara pengusaha dan wakil Serikat Pekerja / buruh pada tingkat perusahaan dan sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan Pekerja / buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja.

Dan untuk melaksanakan fungsi tersebut, LKS Bipartie mempunyai tugas :

- melakukan pertemuan secara periodik dan / atau sewaktu-waktu apabila Serikat
- mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi Pekerja / buruh berkaitan dengan kesejahteraan Pekerja / buruh dan kelangsungan usaha;
- melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan industrial dalam Pelaksanaan penetapan Upah Minimum di perusahaan;
- menyampaikan saran dan pendapat kepada Pekerja / buruh dan atau Serikat Pekerja / buruh.

Pengusaha dan wakil Serikat Pekerja / buruh atau wakil Pekerja / buruh mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk, dan menetapkan anggota LKS Bipartie di perusahaan; anggota lembaga menyepakati dan menetapkan susunan pengurus yang ditandatangani oleh perusahaan dan wakil Serikat Pekerja / buruh. Kemudian LKS Bipartie yang sudah terbentuk harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten / Kota selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.

Untuk memutuskan kenaikan Upah Minimum Kabupaten / Kota, Dewan Pengupahan yang terdiri dari wakil Pengusaha, Serikat Pekerja, dan Dinas Tenaga Kerja mengadakan perundingan. Hasil perundingan akan menghasilkan keputusan yang disepakati bersama; dan kemudian keputusan ini ditandatangani oleh Gubernur dan diumumkan secara terbuka baik oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia maupun

Dinas Tenaga Kerja. Pemrosesan masalah Perselisihan Hubungan Industrial berkaitan dengan tuntutan pekerja terhadap tidak diterapkannya Upah Minimum Kabupaten / Kota di perusahaan menggunakan tata cara sebagai berikut :⁹

1. Perselisihan oleh pihak-pihak yang bersangkutan atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan surat kepada Pegawai Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk memberi perantaraan dalam perselisihan perburuhan.
2. Jika pegawai-perantara berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, perselisihan segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan memberitahukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan.
3. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) segera mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan tercapainya penyelesaian secara damai. Jika perundingan itu tidak berhasil, Panitia Daerah memberi putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih agar mereka menerima suatu penyelesaian yang tertentu atau memberi putusan yang mengikat, bilamana suatu perselisihan sukar dapat diselesaikan dengan suatu putusan yang berupa anjuran.
4. Terhadap putusan yang bersifat mengikat ini, kecuali bila putusan itu mengenai soal yang bersifat lokal yang ditentukan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), dalam waktu 14 hari setelah putusan itu

⁹ Tata cara Penyelesaian Hubungan Industrial tahun 2000, Menakertrans.go.id.

diambil, maka salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan kepada Panitia Pusat

5. Panitia Pusat dalam pemeriksaan ulangan ini mengambil putusan yang bersifat mengikat.
6. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam waktu 14 hari setelah putusan itu diambil, dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan Putusan Panitia Pusat, jika demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan Negara. Dalam surat keputusan pembatalan atau penundaan itu, diatur pula akibat-akibat dari pembatalan atau penundaan.

Apabila nantinya ada perusahaan yang kedapatan membayar upah di bawah Upah Minimum Kabupaten / Kota, Departemen Tenaga Kerja akan memberikan teguran dan apabila tetap membandel, akan diberikan sanksi pidana kurungan antara satu hingga empat tahun penjara atau denda Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) hingga Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Sanksi tersebut diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 185. Oleh karena itu sanksi bagi pelanggaran Upah Minimum Kabupaten / Kota adalah pidana penjara atau denda.

Sebagai salah satu bentuk upaya perlindungan bagi para pekerja, perusahaan memberikan jaminan jangka panjang yang berkaitan dengan pengupahan. Pekerja dan manajemen perusahaan dengan sistem pengupahan yang akan diberlakukan

itu dimana seharusnya memiliki sifat dan karakteristik yang fundamental, beberapa diantaranya adalah :

- a) Upah tersebut dapat diterima atau disetujui oleh para pekerja dengan penuh kesadaran.
- b) Upah mencerminkan apresiasi kemampuan dan kemajuan para pekerja.
- c) Upah haruslah fleksibel dalam menghadapi perubahan-perubahan yang tidak diharapkan.
- d) Sistem pengupahan harus dapat dirasakan berkeadilan dan berperikemanusiaan baik oleh pihak pekerja maupun oleh pihak pengusaha (manajemen).
- e) Manajemen yang baik berarti pula tidak terlalu mengikuti pasang surut penawaran tenaga kerja dalam perubahan upah.

Oleh karena itu diperlukan perubahan karakteristik sistem pengupahan dari yang berkarakter untuk pemenuhan kebutuhan fisik minimum menjadi pemenuhan kebutuhan layak. Dengan sendirinya ketentuan perundang-undangan tentang sistem pengupahan seharusnya diubah dan disesuaikan dengan sosial ekonomi yaitu :

- kesejahteraan pekerja dan keluarganya
- keuntungan perusahaan yang wajar
- keseimbangan produksi perusahaan untuk mendukung terwujudnya jaminan sosial bagi semua pelaku proses produksi.

Dengan perkataan lain, sistem pengupahan yang akseptabel ialah adanya hubungan industrial yang kondusif. Kondusif dalam arti berpeluang memberikan kesempatan

berunding bagi para pekerja untuk ikut menentukan perolehan hak-hak normative yang memang seharusnya diterima, sesuai dengan kewajiban yang telah diserahkan.

Dalam hal Pengusaha tidak mampu membayar Upah Minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum yang diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No : KEP/ 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Propinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya Upah Minimum. Permohonan penangguhan didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja / buruh atau Serikat Pekerja / buruh yang tercatat.

Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja / buruh, maka yang berhak mewakili Pekerja / buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan adalah Serikat Pekerja / buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah Pekerja / buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan tersebut. Selanjutnya jika di suatu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja, maka yang berhak mewakili Pekerja / buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan adalah Serikat Pekerja / buruh yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah Pekerja / buruh pada perusahaan tersebut.

Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum harus disertai dengan :

- a) Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan Serikat Pekerja / buruh atau Pekerja / buruh perusahaan yang bersangkutan;
- b) Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi / laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir;
- c) Salinan akte pendirian perusahaan;
- d) Data upah menurut jabatan Pekerja / buruh;
- e) Jumlah Pekerja / buruh seluruhnya dan jumlah Pekerja / buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum;
- f) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang.

Berdasarkan permohonan tersebut, apabila diperlukan maka gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan. Selanjutnya Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Propinsi. Persetujuan penangguhan ditetapkan oleh Gubernur untuk jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan.

Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, pengusaha yang bersangkutan tetap membayar upah sebesar upah yang biasa diterima Pekerja / buruh, sekurang-kurangnya sama dengan Upah Minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan Upah Minimum yang baru.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengupahan yang diberlakukan melalui Penetapan Upah Minimum Tingkat Propinsi, Kabupaten / Kota lebih memberikan perlindungan bagi tenaga kerja sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan Pekerja.
2. Ketentuan tentang besarnya Upah Minimum Kabupaten / Kota berbeda-beda pada masing-masing wilayah di Indonesia, hal ini disesuaikan dengan kondisi sosial ekonomi yang terjadi pada masing-masing wilayah tersebut dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya serta mendorong terciptanya hubungan yang kondusif antara pengusaha dan pekerja. Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota tidak mungkin disamakan antara daerah satu dengan daerah lainnya, karena kemampuan masing-masing daerah tidak sama. Khusus untuk daerah Propinsi Jawa Timur, ketentuan tentang besarnya Upah Minimum Kota ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur No. 188 / 273/KPTS/013/2003, berlaku tanggal 1 Januari 2004. Sedangkan saat ini penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota 2005 sudah ditetapkan oleh Gubernur Daerah Tingkat I Jawa Timur berdasarkan Surat Keputusan Gubernur No. 188/263/KPTS/013/2004 dengan kenaikan rata-rata 6,24 % (enam koma duapuluh empat persen), yang khusus kota Surabaya menjadi Rp. 578.500,- (lima ratus tujuh puluh delapan lima ratus rupiah), berlaku mulai 1 Januari 2005.

B. Saran

1. Dengan ditetapkannya Kebijakan Upah Minimum dampaknya tidak hanya adanya kenaikan upah pada pekerja yang berada di bawah standar pengupahan, namun bagi pekerja yang juga diatas upah standar menuntut pula adanya kenaikan upah mereka. Pada akhirnya hal inilah yang dapat menyebabkan adanya aksi unjuk rasa untuk menuntut kenaikan upah minimum yang sekarang marak terjadi di daerah-daerah. Oleh karena itu dalam menentukan standar Upah Minimum hendaknya lebih memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat baik itu politik, sosial, budaya dan ekonomi. Mengingat situasi dewasa ini cenderung kembali tidak menentu dan susah diprediksi sehingga konsep Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dapat diwujudkan dalam penetapan Upah Minimum. Pihak-pihak yang terkait dalam penentuan Upah Minimum, dalam hal ini pemerintah, pekerja dan pengusaha harus lebih transparan dalam berunding sehingga nantinya akan dicapai suatu upah minimum yang sesuai, yang dengan sendirinya akan menciptakan suatu hubungan kerja yang kondusif.
2. Pemerintah dalam hal ini Gubernur sebagai pihak yang menetapkan Upah Minimum, hendaknya mempunyai patokan sendiri dalam menetapkan Upah Minimum dan ini diperoleh dengan membentuk tim khusus yang diterjunkan ke lapangan, sehingga dapat diperoleh informasi yang akurat tentang kondisi sosial ekonomi masyarakat, tetapi bukan berarti mengabaikan informasi dari pihak lain. Data itulah nantinya yang dipakai sebagai pertimbangan gubernur dalam menetapkan Upah Minimum, mengingat gubernur sebagai pihak yang berwenang dalam menetapkan Upah Minimum.

DAFTAR BACAAN

Buku-Buku :

Fx. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara Jakarta, Cet III, 1997.

Syarat kerja dan pengupahan, Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur, 25-28 September 2000.

Riza Noer Arfani, *Demokrasi Indonesia Kontemporer*, Grafindo Persada, Jakarta, 1996.

Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2000

Husni, Lalu. *Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ed.I Cet.II. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2001.

Wiwoho Soedjono,SH, *Perjanjian Perburuhan dan Perhubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta 1985.

Internet :

[http:// www.google.com](http://www.google.com)

[http:// www.yahoo.com](http://www.yahoo.com)

Surat Kabar :

Buruh, "Minta upah naik 25 persen", *Radar*, Minggu 12 Desember 2004

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang :

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah :

Peraturan Pemerintah No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Peraturan Pemerintah No.25 tahun 2000 tentang Kewenangan
Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai daerah Otonom.

Surat Keputusan Kepala Daerah

Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur No:
188/273/KPTS/013/2003 tentang Penetapan Upah Minimum
Kabupaten / Kota Jawa Timur tahun 2004



GUBERNUR JAWA TIMUR

KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TIMUR NOMOR 188/273/KPTS/013/2003

TENTANG

PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA DI JAWA TIMUR TAHUN 2004

GUBERNUR JAWA TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari upaya memajukan kesejahteraan masyarakat sangat penting artinya untuk mendorong peningkatan peran serta pekerja dalam pelaksanaan proses produksi melalui mekanisme upah minimum yang penetapannya melalui usulan Bupati / Walikota se Jawa Timur ;
 - b. bahwa sehubungan dengan maksud tersebut pada huruf a dan untuk mewujudkan upah yang lebih realistis sesuai kondisi daerah dan kemampuan perusahaan perlu menetapkan Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Timur Tahun 2004 dalam Keputusan Gubernur Jawa Timur.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839) ;
 2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279) ;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952) ;
 4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226/MEN/2000.
- Memperhatikan :
1. Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tanggal 10 September 2002 Nomor 890.HK.01.32.2002 perihal Parameter Penetapan Harga KHM ;
 2. Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tanggal 4 Juli 2003 Nomor 604.KP.04.29.2003 perihal Penetapan Upah Minimum Tahun 2004 ;

3. Surat

3. Surat Gubernur Jawa Timur tanggal 30 Juli 2003 Nomor 560/5864/031/2003 perihal Penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) di Jawa Timur Tahun 2004 ;
4. Rekomendasi Bupati/Walikota perihal Usulan Upah Minimum Tahun 2004 ;
5. Berita Acara Sidang Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Propinsi Jawa Timur tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota se Jawa Timur Tahun 2004 tanggal 30 Oktober 2003.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan,

PERTAMA

- a. Besarnya Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2004 sebagaimana tersebut dalam Lampiran ;
- b. Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun.

KEDUA

- : Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan dalam Keputusan ini, dilarang mengurangi atau menurunkan upah dimaksud.

KETIGA

- : Apabila setelah ditetapkannya Keputusan ini ada unsur-unsur dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Kabupaten/Kota merasa keberatan maka dalam tenggang waktu 10 (sepuluh) hari sebelum diberlakukannya Keputusan ini dapat mengajukan keberatan kepada Bupati/Walikota untuk mendapatkan penyelesaian.

KEEMPAT

- : Hasil Penyelesaian permasalahan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KETIGA Bupati/Walikota dapat mengajukan perubahan atas besarnya upah minimum Kabupaten/Kota dimaksud kepada Gubernur Jawa Timur.

KELIMA

- : Bagi Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur Jawa Timur melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya upah minimum, dengan persyaratan sesuai ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per 01/MEN/1000 tentang Upah Minimum

- KEENAM : a. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2004 ;
- b. Mengumumkan Keputusan ini dalam Lembaran Daerah Propinsi Jawa Timur.

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 18 Nopember 2003



GUBERNUR JAWA TIMUR

IMAM UTOMO. S

MUMKAN DALAM LEMBARAN DAERAH
PROPINSI JAWA TIMUR

L. 10-11-2003 No. 273 Th 2003 1 D2

LAMPIRAN

UPAH MINIMUM KABUPATEN / KOTA
DI JAWA TIMUR TAHUN 2004

| NO | KABUPATEN / KOTA | Rp/Bulan | REKOMENDASI BUPATI/WALIKOTA TANGGAL / NOMOR |
|----|------------------|----------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Kota Surabaya | 550,700 | 13 Oktober 2003 876/4307.1/439.4.14/2003 |
| 2 | Kab. Gresik | 550,550 | 16 Oktober 2003 460/462/403.23/2003 |
| 3 | Kab. Sidoarjo | 550,550 | 27 Oktober 2003 561/2924/404.3.9.4/2003 |
| 4 | Kota Mojokerto | 488,000 | 23 Oktober 2003 560/1606/417.307/2003 |
| 5 | Kab. Mojokerto | 550,550 | 20 Oktober 2003 565/3340/416.113/2003 |
| 6 | Kota Malang | 548,000 | 16 Oktober 2003 568/1933/420.302/2003 |
| 7 | Kab. Malang | 548,000 | 13 Oktober 2003 568/1572/421.117/2003 |
| 8 | Kota Batu | 548,000 | 20 Oktober 2003 561/75/422.013/2003 |
| 9 | Kota Pasuruan | 450,000 | 9 Oktober 2003 560/1358/423.111/2003 |
| 10 | Kab. Pasuruan | 550,550 | 23 Oktober 2003 560/344/424.068/2003 |
| 11 | Kota Probolinggo | 461,000 | 15 Oktober 2003 561/809/425.107-04/2003 |
| 12 | Kab. Probolinggo | 456,000 | 14 Oktober 2003 568/828/426.512/2003 |
| 13 | Kab. Jombang | 426,500 | 15 Oktober 2003 560/990/415.16/2003 |
| 14 | Kota Kediri | 480,000 | 9 Oktober 2003 561/661/419.37/2003 |
| 15 | Kab. Kediri | 480,000 | 10 Oktober 2003 560/2038/418.54/2003 |
| 16 | Kab. Nganjuk | 354,000 | 22 Oktober 2003 560/1003/411.414/2003 |
| 17 | Kab. Lamongan | 380,743 | 20 Oktober 2003 561/495/413.406/2003 |
| 18 | Kab. Tuban | 345,000 | 17 Oktober 2003 561/2613/414.049/2003 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|------------------|---------|--|
| 19 | Kota Madiun | 325,000 | 9 Oktober 2003 568/1235/413.107/2003 |
| 20 | Kab. Madiun | 320,000 | 20 Oktober 2003 568/572/402.116/2003 |
| 21 | Kab. Magetan | 321,530 | 10 Oktober 2003 568/2115/403.103/03 |
| 22 | Kab. Ngawi | 323,600 | 6 Oktober 2003 560/07.51/415.058/2003 |
| 23 | Kab. Ponorogo | 315,000 | 13 Oktober 2003 561/1294/405.47/2003 |
| 24 | Kab. Pacitan | 320,975 | 17 September 2003 560/1341/408.58/2003 |
| 25 | Kota Blitar | 331,210 | 25 Oktober 2003 561/489/422.112.2/2003 |
| 26 | Kab. Blitar | 317,200 | 1 Oktober 2003 560/751/409.112/2003 |
| 27 | Kab. Trenggalek | 316,500 | 9 Oktober 2003 561/1137/406.078/2003 |
| 28 | Kab. Tulungagung | 349,000 | 7 Oktober 2003 560/1079/407.110/2003 |
| 29 | Kab. Bojonegoro | 331,000 | 14 Oktober 2003 561/1085/412.41/2003 |
| 30 | Kab. Banyuwangi | 356,000 | 23 Oktober 2003 560/982/429.116/2003 |
| 31 | Kab. Sampang | 330,000 | 16 Oktober 2003 561/991/434.301/2003 |
| 32 | Kab. Lumajang | 321,000 | 18 September 2003 561/121/427.42/2003 |
| 33 | Kab. Jember | 397,606 | 24 September 2003 560/2353/436.023/2003 |
| 34 | Kab. Bondowoso | 310,000 | 15 Oktober 2003 560/1020/430.510/2003 |
| 35 | Kab. Situbondo | 348,500 | 15 Oktober 2003 561/1467/431.002.2.1/2003 |
| 36 | Kab. Pamekasan | 430,000 | 10 Oktober 2003 560/572/441.023/2003 |
| 37 | Kab. Sumenep | 400,000 | 29 Oktober 2003 561/396/435.111/2003 |
| 38 | Kab. Bangkalan | 440,000 | 14 Oktober 2003 005/056/443.003/2003 |



GUBERNUR JAWA TIMUR

IMAM UTOMO. S

DIUMUMKAN DALAM LEMBARAN DAERAH
PROPINSI JAWA TIMUR

TGL. 18-11-2003 No. 273 M 2003 / B

SKRIPSI

PENYELESAIAN TUNTUTAN PEKERJA ...

VICTOR NURCAHYO

SALINAN Keputusan ini disampaikan kepada :

- Yth. :
1. Sdr. Menteri Dalam Negeri di Jakarta.
 2. Sdr. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta.
 3. Sdr. Ketua DPRD Propinsi Jawa Timur di Surabaya.
 4. Sdr. Bupati/Walikota di Jawa Timur.
 5. Sdr. Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur di Surabaya.
 6. Sdr. Kepala Kantor Wilayah VI PT. Jamsostek Persero di Surabaya.
 7. Sdr. Ketua Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Propinsi Jawa Timur di Surabaya.
 8. Sdr. Ketua Organisasi Pengusaha Propinsi Jawa Timur di Surabaya.
 9. Sdr. Ketua Organisasi Pekerja/Buruh Propinsi Jawa Timur di Surabaya.
 10. Sdr. Ketua P4D Jawa Timur di Surabaya.
-

**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 25 TAHUN 2000**

TENTANG

**KEWENANGAN PEMERINTAH DAN
KEWENANGAN PROPINSI SEBAGAI DAERAH OTONOM**

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang :

bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 12 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom dalam Bidang Pemerintahan;

Mengingat :

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Nomor 60 Tahun 1999; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Nomor 72; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3848);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

**PERATURAN PEMERINTAH TENTANG KEWENANGAN PEMERINTAH DAN KEWENANGAN
PROPINSI SEBAGAI DAERAH OTONOM.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia terdiri dari Presiden beserta para Menteri.
2. Propinsi adalah Propinsi yang bersifat Otonom
3. Kewenangan Pemerintah adalah hak dan kekuasaan Pemerintah untuk menentukan atau mengambil kebijakan dalam rangka penyelenggaraan Pemerintah

**BAB II
KEWENANGAN PEMERINTAH DAN KEWENANGAN
PROPINSI SEBAGAI DAERAH OTONOM**

Pasal 2

(1) Kewenangan Pemerintah mencakup kewenangan dalam bidang politik luar negeri, pertahanan dan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama serta kewenangan bidang lain;

(2) Kewenangan kebijakan tentang perencanaan nasional dan pengendalian pembangunan nasional secara makro, dana perimbangan keuangan, sistem administrasi negara dan lembaga perekonomian negara, pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pendayagunaan sumber daya alam serta teknologi tinggi yang strategis, konservasi dan standardisasi nasional.

(3) Kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelompokkan dalam bidang sebagai berikut :

1. Bidang Pertanian

- a. Pengaturan pemasukan atau pengeluaran benih/bibit dan penetapan pedoman untuk penentuan standar pembibitan/perbenihan pertanian.
- b. Pengaturan dan pengawasan produksi, peredaran, penggunaan dan pemusnahan pestisida dan bahan pertanian lainnya, obat hewan, vaksin, sera, antigen, semen beku dan embrio ternak;
- c. Penetapan standar pelepasan dan penarikan varietas komoditas pertanian;
- d. Penetapan pedoman untuk penentuan standar teknis minimal rumah potong hewan, rumah sakit hewan, dan satuan pelayanan peternakan terpadu.
- e. Penetapan norma dan standar pengadaan, pengelolaan dan distribusi bahan pangan.
- f. Penetapan standar dan prosedur pengujian mutu bahan pangan nabati dan hewani.
- g. Penetapan norma dan standar teknis pemberantasan hama pertanian.
- h. Pengaturan dan penetapan norma dan standar teknis pelayanan kesehatan hewan.

2. Bidang Kelautan

- a. Penetapan kebijakan dan pengaturan eksplorasi, konservasi, pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam perairan di wilayah laut di luar perairan 12 (dua belas) mil, termasuk perairan nusantara dan dasar lautnya serta Zona Ekonomi, Eksklusif dan landas kontinen.
- b. Penetapan kebijakan dan pengaturan pengelolaan dan pemanfaatan benda berharga dari Kapal tenggelam di luar perairan laut 12 (dua belas) mil.
- c. Penetapan kebijakan dan pengaturan batas-batas maritim yang meliputi batas-batas daerah otonomi di laut dan batas-batas ketentuan hukum laut internasional.
- d. Penetapan standar pengelolaan pesisir pantai dan pulau-pulau kecil
- e. penegakan hukum di wilayah laut diluar perairan 12 (dua belas mil dan di dalam perairan 12 (dua belas) mil yang menyangkut hal spesifik serta berhubungan dengan internasional.

3. Bidang Pertambangan dan Energi

- a. Penetapan kebijakan intensifikasi, diversifikasi, konservasi, dan harga energi.
- b. Penetapan kebijakan jaringan transmisi (grid) nasional/regional listrik dan gas bumi
- c. Penetapan standar pemantauan dan penyelidikan bencana alam geologi.
- d. Penetapan standar penyelidikan umum dan standar pengelolaan sumber daya mineral dan energi, serta air bawah tanah.
- e. Penetapan kriteria wilayah kerja usaha termasuk distribusi ketenagalistrikan dan pertambangan
- f. Penetapan penyediaan dan tarif dasar listrik, bahan bakar minyak, bahan bakar gas, dan gas bumi di dalam negeri.
- g. Pengaturan survei dasar geologi dan air bawah tanah skala lebih kecil atau sama dengan 1:250.000. penyusunan peta tematis dan inventarisasi sumber daya mineral dan energi serta mitigasi bencana geologi.
- h. Pengaturan pembangkit, transmisi dan distribusi ketenagalistrikan yang masuk dalam grid nasional dan pemanfaatan pembangkit listrik tenaga nuklir serta pengaturan pemanfaatan bahan tambang radio aktif.
- i. Pemberian izin usaha inti minyak dan gas mulai dari eksplorasi sampai dengan pengangkutan minyak dan gas bumi dengan pipa lintas Propinsi.
- j. Pemberian izin usaha inti listrik, yang meliputi pembangkitan lintas Propinsi, transmisi, dan distribusi.
- k. Pemberian izin usaha non inti yang meliputi depot lintas Propinsi dan pipa transmisi minyak dan gas bumi.

4. Bidang Kehutanan dan Perkebunan

- a. Penetapan kriteria dan standar pengurusan hutan kawasan suaka alam, kawasan pelestarian alam, tanam buru, dan areal perkebunan.
- b. Penetapan kriteria dan standar inventarisasi, pengukuhan, dan penatagunaan kawasan hutan, kawasan suaka alam, kawasan pelestarian alam dan taman buru.
- c. Penetapan kawasan hutan, - perubahan status dan fungsinya.
- d. Penetapan kriteria dan standar pembentukan wilayah pengelolaan hutan, kawasan suaka alam, kawasan pelestarian alam, dan taman buru.
- e. Penyelenggaraan pengelolaan kawasan suaka alam, kawasan pelestarian alam, taman buru termasuk daerah aliran sungai di dalamnya.
- f. Penyusunan rencana makro kehutanan dan perkebunan nasional, serta pola umum rehabilitasi lahan, konservasi tanah, dan penyusunan perwilayahan, desain, pengendalian lahan, dan industri primer perkebunan.
- g. Penetapan kriteria dari standar tarif iruan izin usaha pemanfaatan hutan, provisi sumber daya hutan, dana reboisasi, dan dana investasi untuk biaya pelestarian hutan.
- h. Penetapan kriteria dari standar produksi, pengelolaan, pengendalian mutu, pemasaran dan peredaran hasil hutan dan perkebunan termasuk perbenihan, pupuk dan pestisida tanaman kehutanan dan perkebunan.
- i. Penetapan kriteria dan standar perizinan usaha pemanfaatan kawasan hutan, pemanfaatan dan pemungutan hasil, pemanfaatan jasa lingkungan, pengusahaan pariwisata alam, pengusahaan taman buru, usaha perburuan, penangkaran flora dan fauna, lembaga konservasi dan usaha perkebunan.
- j. Penyelenggaraan izin usaha pengusahaan taman buru, usaha perburuan, penangkaran flora dan fauna yang dilindungi, dan lembaga konservasi, serta penyelenggaraan pengelolaan kawasan suaka alam, kawasan pelestarian alam taman buru, termasuk daerah aliran sungai di dalamnya.
- k. Penyelenggaraan izin usaha pemanfaatan hasil hutan produksi dan pengusahaan pariwisata alam lintas Propinsi.
- l. Penetapan kriteria dan standar pengelolaan yang meliputi : tata hutan dan rencana pengelolaan, pemanfaatan, pemeliharaan, rehabilitasi, reklamasi, pemulihan, pengawasan dan pengendalian kawasan hutan dan areal perkebunan.
- m. Penetapan kriteria dan standar konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya yang meliputi perlindungan, pengawetan dan pemanfaatan secara lestari di bidang kehutanan dan perkebunan.
- n. Penetapan norma, prosedur, kriteria dan standar peredaran tumbuhan dan satwa liar termasuk pembinaan habitat satwa migrasi jarak jauh.
- o. Penyelenggaraan izin pemanfaatan dan peredaran flora dan fauna yang dilindungi dan yang terdaftar dalam apendiks Convention on International Trade in Endangered Species (CITES) of Wild fauna and Flora.
- p. Penetapan kriteria dan standar dan penyelenggaraan pengamanan dan penanggulangan bencana pada kawasan hutan, dan areal perkebunan.

5. Bidang Perindustrian dan Perdagangan

- a. Penetapan kebijakan fasilitas, pengembangan dan pengawasan perdagangan berjangka komoditi
- b. Penetapan standar nasional barang dan jasa di bidang industri dan perdagangan.
- c. Pengaturan persaingan usaha
- d. Penetapan pedoman perlindungan konsumen.
- e. Pengaturan lalu lintas barang dan jasa dalam negeri.
- f. Pengaturan kawasan berikat
- g. Pengelolaan kemetrolagian.
- h. Penetapan standar industri dan produk tertentu yang berkaitan dengan keamanan, keselamatan umum, kesehatan, lingkungan dan moral.
- h. Penetapan pedoman pengembangan sistem perundangan.
- i. Fasilitas kegiatan distribusi bahan-bahan pokok.

6. Bidang Perkoperasian

- a. Penetapan pedoman akuntansi koperasi dan Pengusaha Kecil dan Menengah

- b. Penetapan pedoman tata cara penyertaan modal pada koperasi
- c. Fasilitas pengembangan sistem distribusi bagi koperasi dan Pengusaha Kecil dan Menengah
- d. Fasilitas kerjasama antar koperasi dan pengusaha kecil dan menengah serta kerjasama dengan badan usaha lain.

7. Bidang Penanaman Modal

Pemberian izin pengendalian penanaman modal untuk usaha berteknologi strategis yang mempunyai derajat kecanggihan tinggi dan beresiko tinggi dalam penerapannya, meliputi persenjataan, nuklir dan rekayasa genetika.

8. Bidang Kepariwisata

- a. Penetapan pedoman pembangunan dan pengembangan kepariwisataan
- b. Penetapan pedoman kerjasama Internasional di bidang kepariwisataan
- c. Penetapan standar dan norma sarana kepariwisataan.

9. Bidang Ketenagakerjaan

- a. Penetapan kebijakan hubungan industri, perlindungan pekerja dan jaminan sosial pekerja.
- b. Penetapan standar keselamatan kerja, kesehatan kerja, higine perusahaan, lingkungan kerja dan ergonomi.
- c. Penetapan pedoman penentuan kebutuhan fisik dan minimum.

10. Bidang Kesehatan

- a. Penetapan standar nilai gizi dan pedoman sertifikasi teknologi kesehatan dan gizi.
- b. Penetapan pedoman pembiayaan pelayanan kesehatan.
- c. Penetapan standar akreditasi sarana dan prasarana kesehatan.
- d. Penetapan pedoman standar pendidikan dan pendayagunaan.
- e. Penetapan pedoman penggunaan, konservasi, pengembangan dan pengawasan tanaman obat.
- f. Penetapan pedoman penapisan, pengembangan dan penerapan teknologi kesehatan, dan standar etika penelitian kesehatan.
- g. Pemberian izin dan pengawasan peredaran obat serta pengawasan industri farmasi.
- h. Penetapan persyaratan penggunaan bahan tambahan (zat-aditif) tertentu untuk makanan dan penetapan pedoman pengawasan peredaran makanan.
- i. Penetapan kebijakan sistem jaminan pemeliharaan kesehatan masyarakat
- j. Surveilans epidemiologi serta pengaturan pemberantasan dan penanggulangan wabah, penyakit menular dan kejadian luar biasa.
- k. Penyediaan obat esensial tertentu dan obat untuk pelayanan kesehatan dasar sangat esensial (buffer stock nasional)

11. Bidang Pendidikan dan Kebudayaan

- a. Penetapan standar kompetensi siswa dan warga belajar serta pengaturan kurikulum nasional dan pemilihan hasil belajar secara nasional serta pedoman pelaksanaannya.
- b. Penetapan standar materi pelajaran pokok.
- c. Penetapan persyaratan perolehan dan penggunaan gelar akademik.
- d. Penetapan pedoman pembiayaan penyelenggaraan pendidikan.
- e. Penetapan persyaratan penerimaan, perpindahan, sertifikasi, siswa, warga belajar dan mahasiswa
- f. Penetapan persyaratan pemintakatan/zoning, pencarian, pemanfaatan, pemindahan, penggandaan, sistem pengamanan dan kepemilikan benda cagar budaya serta persyaratan penelitian arkeologi.
- g. Pemanfaatan hasil penelitian arkeologi nasional serta pengelolaan museum nasional, galeri nasional, pemanfaatan naskah sumber arsip dan monumen yang diakui secara internasional.

- h. Penetapan kalender pendidikan dan jumlah jam belajar efektif setiap tahun bagi pendidikan dasar menengah dan luar sekolah.
- i. Pengaturan dan pengembangan pendidikan tinggi, pendidikan jarak jauh serta pengaturan sekolah internasional.
- j. Pembinaan dan pengembangan bahasa dan sastra Indonesia.

12. Bidang Sosial

- 1. Penetapan pedoman pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keberintisan dan kejuangan, serta nilai-nilai kesetiakawanan soial.
- 2. Penetapan pedoman akreditasi lembaga penyelenggaraan pelayanan sosial.
- 3. Penetapan pedoman pelayanan dan rehabilitasi serta bantuan sosial dan perlindungan sosial dan perlindungan sosial penyandang masalah kesejahteraan sosial.
- 4. Pengaturan sistem penganugerahan tanda kehormatan/jasa tingkat nasional
- 5. Pengaturan sistem penyelenggaraan pelayanan sosial termasuk sistem jaminan dan rehabilitasi sosial
- 6. Pemeliharaan Taman Makan Pahlawan Nasional.

13. Bidang Penataan Ruang

- a. Penetapan tata ruang nasional berdasarkan tata ruang Kabupaten/Kota dan Propinsi
- b. Penetapan kriteria penataan perwilayaan ekosistem daerah tangkapan air pada daerah alira sungai.
- c. Pengaturan tata ruang perairan di luar 12 (dua belas) mil.
- d. Fasilitas kerjasama penataan ruang lintas Propinsi.

14. Bidang Pertanahan

- a. Penetapan persyaratan pemberian hak-hak atas tanah.
- b. Penetapan persyaratan landreform.
- c. Penetapan standar administrasi pertanahan.
- d. Penetapan Kerangka Dasar Kadastral Nasional dan pelaksanaan pengukuran Kerangka Dasar Kadastral Nasional Orde I dan II

15. Bidang Permukiman

- a. Penetapan pedomana perencanaan dan pengembangan pembangunan perumahan dan permukiman.
- b. Penetapan pedoman konservasi arsitektur bangunan dan pelestarian kawasan bangun bersejarah.
- c. Penetapan pedoman pengawasan dan pengendalian pembangunan perumahan dan permukiman.
- d. Penetapan pedoman teknis pengelolaan fisik, gedung dan rumah negara.

16. Bidang Pekerjaan Umum

- a. Penetapan standar prasarana dan sarana kawasan terbangun dan sistem manajemen konstruksi.
- b. Penetapan standar pengembangan konstruksi bangunan sipil dan arsitektur.
- c. Penetapan standar pengembangan prasarana dan sarana wilayah yang terdiri atas pengairan, bendungan besar, jembatan dan jalan beserta simpul-simpulnya serta jalan bebas hambatan.
- d. Penetapan persyaratan untuk penentuan status, kelas dan fungsi jalan.
- e. Pengaturan dan penetapan status jalan nasional.

17. Bidang Perhubungan

- a. Penetapan standar rambu-rambu jalan dan pedoman penentuan lokasi pemasangan perlengkapan jalan dan jembatan timbang.

- b. Penetapan standar laik jalan dan persyaratan pengujian kendaraan bermotor serta standar pendaftaran kendaraan bermotor.
- c. Penetapan standar teknis dan sertifikasi sarana Kereta Api serta sarana dan prasarana angkutan laut, sungai, danau, darat dan udara.
- d. Penetapan persyaratan pemberian Surat Izin Mengemudi kendaraan bermotor.
- e. Perencanaan umum dan pembangunan Jaringan Jalan Kereta Api Nasional serta penetapan spesifikasi jaringan lintas dan klasifikasi jalur Kereta Api dan pengawasannya.
- f. Perencanaan makro jaringan jalan bebas hambatan.
- g. Penetapan tarif dasar angkutan penumpang kelas ekonomi.
- h. Penetapan pedoman lokasi pelabuhan penyeberangan lintas propinsi dan antar negara.
- i. Penetapan lokasi bandar udara lintas Propinsi dan antar negara.
- j. Penetapan lintas penyeberangan dan alur pelayaran internasional
- k. Penetapan persyaratan pengangkutan bahan dan atau barang berbahaya lintas darat, laut dan udara.
- l. Penetapan rencana umum jaringan fasilitas kenavigasian, pemanduan dan penundaan kapal, sarana dan prasarana penjagaan dan penyelamatan serta penyediaan sarana dan prasarana di wilayah laut di luar 12 (dua belas) mil.
- m. Penetapan standar pengelolaan dermaga untuk kepentingan sendiri di pelabuhan antar propinsi/internasional.
- n. Penetapan standar penentuan daerah lingkungan kerja perairan atau daerah lingkungan kerja pelabuhan bagi pelabuhan-pelabuhan antar Propinsi dan Internasional.
- o. Penerbitan izin kerja keruk dan reklamasi yang berada di wilayah laut di luar 12 (dua belas) mil.
- p. Pengaturan rute, jaringan dan kapasitas penerbangan.
- q. Pengaturan sistem pendukung penerbangan di bandar udara.
- r. Penetapan standar kawasan keselamatan operasi penerbangan dan penetapan kriteria batas kawasan kebisingan serta daerah lingkup kerja bandar udara.
- s. Pengaturan tata ruang udara nasional, jaringan pelayanan lalu lintas udara, batas yuridiksi ruang udara nasional, dan pembagian pengendalian ruang udara Upp=Flight Information Region.
- t. Pelaksanaan pelayanan navigasi penerbangan
- u. Sertifikasi peralatan dan fasilitasi penunjang operasi penerbangan.
- v. Penetapan standar teknis peralatan serta pelayanan meteorologi penerbangan dan maritim
- w. Penerbitan lisensi dan peringkat tenaga teknis penerbangan
- x. Pemberian izin usaha penerbangan
- y. Penetapan standar laik laut dan laik udara serta pedoman keselamatan kapal dan pesawat udara, auditing manajemen keselamatan kapal dan pesawat udara, patroli laut, dan bantuan pencarian dan pertolongan (Search and Rescue), penyelidikan, penanggulangan kecelakaan, bencana kapal dan pesawat udara.
- z. Pengaturan Pos Nasional
- aa. Pengaturan Sistem Perelekomunikasian Nasional
- bb. Pengaturan sistem jaringan pengamatan meteorologi dan klimatologi
- cc. Pemberian izin orbit satelit dan frekuensi radio kecuali radio dan televisi lokal
- dd. Pemberian jasa meteorologi dan klimatologi
- ee. Pengaturan dan penetapan pedoman pengelolaan bantuan pencarian dan pertolongan (Search and Rescue) serta penyelenggaraan SAR nasional

18. Bidang Lingkungan Hidup

- a. Penetapan pedoman pengendalian sumber daya alam dan pelestarian fungsi lingkungan
- b. Pengaturan pengelolaan lingkungan dalam pemanfaatan sumber daya laut di luar 12 (dua belas) mil.
- c. Penilaian analisis mengenai dampak lingkungan bagi kegiatan-kegiatan yang potensial berdampak negatif pada masyarakat luas dan atau menyangkut pertahanan dan keamanan, yang lokasinya meliputi lebih dari satu wilayah Propinsi, kegiatan yang beralokasi di wilayah sengketa dengan Negara lain, di wilayah laut dibawah 12 (dua belas) mil dan beralokasi di lintas batas negara.

- d. Penetapan baku mutu lingkungan hidup dan penetapan pedoman tentang pencemaran lingkungan hidup.
- e. Penetapan pedoman tentang konservasi sumber daya alam.

19. Bidang Politik Dalam Negeri dan Administrasi Publik

- a. Penetapan kebijakan sistem tata laksana aparatur negara
- b. Penetapan kebijakan akuntabilitas aparatur negara
- c. Penetapan pedoman tata laksana pelayanan publik
- d. Penetapan pedoman ketentraman dan ketertiban umum.
- e. Penetapan pedoman penyelenggaraan perlindungan masyarakat
- f. Penetapan pedoman kesatuan bangsa
- g. Penetapan standar dan prosedur mengenai perencanaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, serta kedudukan hukum pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil di daerah.
- h. Penetapan pedoman penanggulangan bencana.
- i. Pengaturan dan penyelenggaraan Sistem Sandi Negara.
- j. Penyelesaian perselisihan antar Propinsi
- k. Penyelenggaraan pemilihan umum
- l. Fasilitas penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan sistem politik
- m. Penegakan hak asasi manusia
- n. Pelaksanaan mutasi kepegawaian antar propinsi
- o. Penetapan dan penyelenggaraan kerajinan nasional
- p. Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional
- q. Penetapan dan penyelenggaraan pemetaan dasar nasional
- r. Penetapan jumlah jam kerja dan hari libur nasional
- s. Penetapan pedoman administrasi kependudukan

20. Bidang Pengembangan Otonomi Daerah

- a. Penetapan syarat-syarat pembentukan Daerah dan kriteria tentang penghapusan, penggabungan, dan pemekaran daerah
- b. Penetapan kebijakan perubahan batasa, nama dan pemindahan ibukota daerah.
- c. Penetapan pedoman perencanaan daerah
- d. Penetapan pedoman susunan organisasi perangkat daerah
- e. Penetapan pedoman formasi perangkat daerah
- f. Penetapan pedoman tentang realokasi pegawai
- g. Penetapan pedoman tata cara kerjasama daerah dengan lembaga/badan luar negeri.
- h. Penetapan pedoman kerjasama antar daerah/desa dan antar daerah/desa dengan pihak ketiga.
- i. Penetapan pedoman pengelolaan kawasan perkotaan dan pelaksanaan kewenangan daerah di kawasan otorita dan sejenisnya
- j. Penetapan pedoman satuan polisi pamong praja.
- k. Penetapan pedoman dan memfasilitasi pembentukan asosiasi Pemerintah Daerah dan asosiasi DPRD.
- l. Penetapan pedoman mengenai pengatuan desa.
- m. Penetapan pedoman dan memfasilitasi pembentukan dan pengelolaan Badan Usaha Milik Daerah/Desa.
- n. Penetapan pedoman Tata Tertib DPRD.
- o. Pengaturan tugas pembantuan kepala Daerah dan Desa.
- p. Pengaturan tata cara pencalonan, pemilihan, pengangkatan, pertanggungjawaban dan pemberhentian serta kedudukan keuangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.
- q. Pengaturan kedudukan keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- r. Pembentukan dan pengelolaan Dewan Pertimbangan Otonomi Daerah.

- s. Penetapan pedoman penyusunan, perubahan, dan perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
 - t. Penetapan pedoman pengurusan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan Daerah.
 - u. Pengaturan pedoman dan fasilitas pengelolaan pendapatan Asli Daerah dan sumber pembiayaan lainnya.
21. Bidang Perimbangan Keuangan
- a. Penetapan pedoman tentang realokasi pendapatan asli daerah yang besar dan terkonsentrasi pada Kabupaten/Kota tertentu untuk keseimbangan penyelenggaraan pembangunan guna kesejahteraan masyarakat di Propinsi.
 - b. Penetapan pedoman pinjaman dari dalam negeri dan luar negeri oleh Pemerintah Daerah.
22. Bidang Kependudukan
- a. Penetapan pedoman mobilitas kependudukan
 - b. Penetapan kebijakan pengendalian angka kelahiran dan penurunan angka kematian ibu, bayi dan anak.
 - c. Penetapan pedoman dan fasilitas peningkatan kesetaraan dan keadilan gender.
 - d. Penetapan pedoman pengembangan kualitas keluarga.
 - e. Penetapan pedoman perlindungan dan penghapusan tindak kekerasan terhadap perempuan, anak dan remaja.
23. Bidang Olah Raga
- a. Pemberian dukungan untuk pembangunan sarana dan prasarana olah raga.
 - b. Penetapan pedoman pemberdayaan masyarakat olah raga
 - c. Penetapan kebijakan dalam penentuan kegiatan-kegiatan olah raga nasional/internasional.
24. Bidang Hukum dan Perundang-undangan
- a. Pembinaan hukum dan peraturan perundang-undangan nasional.
 - b. Pengesahan dan persetujuan Badan Hukum
 - c. Pengesahan di bidang Hak atas Kekayaan Intelektual.
 - d. Pengaturan dan pembinaan terhadap lembaga pemasyarakatan
 - e. Pengaturan dan pembinaan di bidang keimigrasian
 - f. Pengaturan dan pembinaan di bidang kenotriaan
25. Bidang Penerangan
- 1. Penetapan pedoman penyelenggaraan penyiaran.
 - 2. Penetapan pedoman peredaran film dan rekaman video komersial.
 - 3. Penetapan pedoman kebijakan pencetakan dan penerbitan publikasi/dokumen pemerintah/negara.
- (4) Kewenangan Pemerintah yang berlaku di berbagai bidang selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) meliputi:
- a. Penetapan kebijana untuk mendukung pembangunan secara makro;
 - b. Penetapan pedoman untuk menentukan standar pelayanan minimal dalam bidang yang wajib dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota;
 - c. Penetapan kriteria penentuan dan perubahan fungsi ruang kawasan/lahan dalam rangka penyusunan tata ruang;
 - d. Penyusunan rencana nasional secara makro;

- e. Penetapan persyaratan akreditasi lembaga pendidikan dan sertifikasi tenaga profesional/ahli serta persyaratan jabatan;
- f. Pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan Otonomi Daerah yang meliputi pemberian pedoman, bimbingan, pelatihan, arahan, dan supervisi;
- g. Penetapan pedoman pengelolaan dan perlindungan sumber daya alam;
- h. Pengelolaan dan penyelenggaraan perlindungan sumber daya alam di wilayah laut di luar 12 (dua belas) mil;
- i. Pengaturan penerapan perjanjian atau persetujuan internasional yang disahkan atas nama negara;
- j. Penetapan standar pemberian izin oleh Daerah;
- k. Pengaturan ekspor impor dan pelaksanaan perkarantinaan;
- l. Penanggulangan wabah dan bencana yang berskala nasional;
- m. Penetapan arah dan prioritas kegiatan riset dan teknologi termasuk penelitian dan pengembangan teknologi strategis dan beresiko tinggi;
- n. Penetapan kebijakan sistem informasi nasional
- o. Penetapan persyaratan kualifikasi usaha jasa;
- p. Pengaturan sistem lembaga perekonomian negara.

Pasal 3

(1) Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom mencakup kewenangan dalam bidang pemerintahan yang bersifat lintas Kabupaten/Kota serta kewenangan dalam bidang pemerintahan tertentu lainnya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.

(2) Kewenangan bidang tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah perencanaan dan pengendalian pembangunan regiona secara makro, pelatihan bidang tertentu, alokasi sumber daya manusia potensial, penelitian yang mencakup wilayah Propinsi, pengelolaan pelabuhan regional, pengendalian lingkungan hidup, promosi dagang dan budaya/pariwisata, penanganan penyakit menular dan hama tanaman dan perencanaan tat ruang Propinsi.

(3) Selain kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota, Propinsi dapat melaksanakan kewenangan yang tidak atau belum dapat dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota.

(4) Kewenangan Kabupaten/Kota di bidang tertentu dan bagian tertentu dari kewenangan wajib dapat dilaksanakan oleh Propinsi dengan kesepakatan antar Kabupaten/Kota dan Propinsi.

(5) Kewenangan Propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikelompokkan dalam bidang sebagai berikut :

1. Bidang Pertanian

- a. Penetapan standar pelayanan minimal dalam bidang pertanian yang wajib dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota
- b. Penetapan standar pembibitan/perbenihan pertanian.
- c. Penetapan standar teknis minimal rumah potong hewan, rumah sakit hewan, dan satuan pelayanan peternakan terpadu.
- d. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia aparat pertanian teknis fungsional, keterampilan dan diklat kejuruan tingkat menengah.
- e. Promosi ekspor komoditas pertanian unggulan daerah Propinsi
- f. Penyediaan dukungan kerja sama antar Kabupaten/Kota dalam bidang Pertanian
- g. Pengaturan dan pelaksanaan penanggulangan wabah hama dan penyakit menular di bidang pertanian lintas Kabupaten/Kota.
- h. Pengaturan penggunaan bibit unggul pertanian
- i. Penetapan kawasan pertanian terpadu berdasarkan kesepakatan dengan Kabupaten/Kota.
- j. Pelaksanaan penyidikan penyakit di bidang pertanian lintas Kabupaten/Kota.

- k. Penyediaan dukungan pengendalian eradikasi organisme pengganggu tumbuhan, hama dan penyakit di bidang pertanian.
- l. Pengaturan penggunaan air irigasi.
- m. Pemantauan, peramalan dan pengendalian serta penanggulangan ekspolasi organisme pengganggu tumbuhan dan penyakit di bidang pertanian.
- n. Penyediaan dukungan pengembangan perekayasaan teknologi perikanan serta sumber daya perairan lainnya.
- o. Pengendalian terhadap pelaksanaan pemberantasan penyakit ikan di darat.
- p. Pengendalian eradikasi penyakit ikan di darat

2. Bidang Kelautan

- 1. Penataan dan pengelolaan perairan di wilayah laut Propinsi
- 2. Ekspolasi, eksploitasi, konservasi dan pengelolaan kekayaan laut sebatas wilayah laut kewenangan Propinsi
- 3. Konservasi dan pengelolaan plasma nuftah spesifik lokasi serta suaka perikanan di wilayah laut kewenangan Propinsi.
- 4. Pelayanan izin usaha pembudidayaan dan penangkapan ikan pada perairan laut di wilayah laut kewenangan Propinsi
- 5. Pengawasan pemanfaatan sumber daya ikan di wilayah laut kewenangan propinsi

3. Bidang Pertambangan dan Energi

- a. Penyediaan dukungan pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya mineral dan engeri serta air bawah tanah.
- b. Pemberian izin usaha inti pertambangan umum lintas Kabupaten/Kota yang meliputi eksplorasi dan ekspoitasi.
- c. Pemberian izin usaha inti listrik dan distribusi lintas Kabupaten/Kota yang tidak disambung ke grid nasional.
- d. Pengelolaan sumberdaya mineral dan energi non migas kecuali bahan radio aktif pada wilyaha laut dari 4 (empat) sampai dengan 12 (dua belas) mil.
- e. Pelatihan dan penelitian di bidang pertambangan dan energi di wilayah Propinsi.

4. Bidnag Kehutanan dan Perkebunan

- a. Pedoman penyelenggaraan inventarisasi dan pemetaan hutan/kebun
- b. Penyelenggaraan penunjukkan dan pengamanan batas hutan produksi dan hutan lindung.
- c. Pedoman penyelenggaraan tata batas hutan, rekonstruksi dan penataan batas kawasan hutan produksi dan hutan lindung.
- d. Penyelenggaraan pembentukan dan perwilayahan areal perkebunan lintas Kabupaten/Kota.
- e. Pedoman penyelenggaraan pembetulan wilayah dan penyediaan dukungan pengelolaan taman hutan raya.
- f. Penyusunan perwilayahan, design, pengendalian lahan dan industri primer bidang perkebunan lintas Kabupaten/Kota.
- g. Penyusunan rencana makro kehutanan dan perkebunan lintas Kabupaten/Kota.
- h. Pedoman penyelenggaraan pengurusan erosi, sadimentasi, produktivitas lahan pada daerah aliran sungai lintas Kabupaten/Kota.
- i. Pedoman penyelenggaraan rehabilitasi dan reklamasi hutan produksi dan hutan lindung.
- j. Penyelenggaraan perizinan lintas Kabupaten/Kota meliputi pemanfaatan hasil hutan kayu, pemanfaatan flora dan fauna yang tidak dilindungi, usaha perkebunan dan pengolahan hasil hutan.
- k. Pengawasan perbenihan, pupuk, pestisida alat dan mesin di bidang kehutanan dan perkebunan.
- l. Pelaksanaan pengamatan, peramalan organisme tumbuhan pengganggu dan pengendalian hama terpadu tanaman kehutanan dan perkebunan.

- m. Penyelenggaraan dan pengawasan atas rehabilitasi, reklamasi, sistem struktur, budidaya, dan pengolahan.
- n. Penyelenggaraan pengolahan taman hutan raya lintas Kabupaten/Kota.
- o. Penetapan pedoman untuk penentuan tarif pungutan hasil hutan bukan kayu lintas Kabupaten/Kota.
- p. Turut serta secara aktif bersama Pemerintah dalam menetapkan kawasan serta perubahan fungsi dan status hutan dalam rangka perencanaan tata ruang Propinsi berdasarkan kesepakatan antara propinsi dan Kabupaten/Kota.
- q. Perlindungan dan pengamanan hutan pada kawasan lintas Kabupaten/Kota.
- r. Penyediaan dukungan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis, penelitian dan pengembangan terapan bidang kehutanan.

5. Bidang Perindustrian dan Perdagangan

- a. Penyediaan dukungan pengembangan industri dan perdagangan
- b. Penyediaan dukungan kerjasama antar Kabupaten/Kota dalam bidang industri dan perdagangan.
- c. Pengelolaan laboratorium kemetrolagian.

6. Bidang Perkoperasian

Penyediaan dukungan pengembangan koperasi

7. Bidang Penanaman Modal

Melakukan kerjasama dalam bidang penanaman modal dengan Kabupaten dan Kota.

8. Bidang Ketenagakerjaan

- a. Penetapan pedoman jaminan kesejahteraan purnakerja.
- b. Penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum.

9. Bidang Kesehatan

- a. Penetapan pedoman penyuluhan dan kampanye kesehatan
- b. Pengelolaan dan pemberian izin sarana dan prasarana kesehatan khusus seperti rumah sakit jiwa, rumah sakit kusta, dan rumah sakit kanker.
- c. Sertifikasi teknologi kesehatan dan gizi
- d. Surveilans epidemiologi serta penanggulangan wabah penyakit dan kejadian luar biasa.
- e. Penempatan tenaga kesehatan strategis, pemindahan tenaga kesehatan tertentu antar Kabupaten/Kota serta penyelenggaraan pendidikan tenaga dan pelatihan kesehatan.

10. Bidang Pendidikan dan Kebudayaan

- a. Penetapan kebijakan tentang penerimaan siswa dan mahasiswa dari masyarakat minoritas, terbelakang, dan atau tidak mampu.
- b. Penyediaan bantuan pengadaan buku pelajaran pokok/modul pendidikan untuk taman kanak-kanak, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan luar sekolah.
- c. Mendukung/membantu penyelenggaraan pendidikan tinggi selain pengaturan kurikulum, akreditasi dan pengangkatan tenaga akademis.
- d. Pertimbangan pembukaan dan penutupan perguruan tinggi.
- e. Penyelenggaraan sekolah luar biasa dan balai latihan dan atau penataran guru.
- f. Penyelenggaraan museum, kerajinan sejarah dan nilai tradisional serta pengembangan bahasa dan budaya daerah.

11. Bidang Sosial

- a. Mendukung upaya pengembangan pelayanan sosial.
- b. Mendukung pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keberintisan dan kejuangan, serta nilai-nilai kesetiakawanan sosial.
- c. Pengawasan pelaksanaan penempatan pekerja sosial profesiona dan fungsional panti sosial swasta.

12. Bidang Penataan Ruang

- a. Penetapan tata ruang Propinsi berdasarkan kesepakatan antar Propinsi dan Kabupaten/Kota.
- b. Pengawasan atas pelaksanaan tata ruang.

13. Bidang Permukiman

Penyediaan bantuan/dukungan penerapan hasil penelitian dan pengembangan teknologi, arsitektur bangunan dan jaridiri kawasan.

14. Bidang Pekerjaan Umum

- a. Penetapan standar pengelolaan sumberdaya air permukaan lintas Kabupaten/Kota.
- b. Pemberian izin pembangunan jalan bebas hambatan lintas Kabupaten/Kota.
- c. Penyediaan dukungan/bantuan untuk kerjasama antar Kabupaten/Kota dalam pengembangan prasarana dan sarana wilayah yang terdiri atas pengairan, bendungan/dam, jembatan dan jalan beserta simpul-simpulnya serta jalan bebas hambatan.
- d. Penyediaan dukungan/bantuan untuk penelolaan sumber daya air permukaan Pelaksanaan eskploitasi dan pemeliharaan jaringan irigasi dan drainase lintas Kabupaten/Kota beserta bangunan-bangunan pelengkapny mulai dari bangunan pengambilan sampai kepada saluran percontohan sepanjang 50 meter dari bangunan sadap.
- e. Perizinan untuk mengadakan perubahan dan atau pembongkaran bangunan-banguna dan saluran jarinan dan prasarana dan sarana pekerjaan umum yang lintas Kabupatn/Kota.
- f. Perizinan untuk mendirikan, mengubah ataupun membongkar bangunan-bangunan lain, selain dari yang dimaksud pada angka 9 termasuk yang berada di dalam, di atas, maupun yang melintas saluran irigasi.
- g. Pelaksanaan pembangunan dan perbaikan jaringan utama irigasi lintas Kabupaten/Kota beserta bangunan pelengkapny.
- h. Penyusunan rencana penyediaan air irigasi.

15. Bidang Perhubungan

- a. Penetapan alur penyeberangan lintas Kabupatn/Kota di wilayah Propinsi.
- b. Penetapan tarif angkutan darat lintas Kabupaten/Kota untuk penumpang kelas ekonomi.
- c. Penetapan lokasi pemasangan dan pemeliharaan alat pengawasan dan alat pengaman (rambu-rambu) lalu lintas jalan Propinsi, dananu dan sungai lintas Kabupaten/Kota serta laut dalam wilayah diluar 4 (empat) mil sampai dengan 12 (dua belas) mil.
- d. Penetapan kebijakan tatanan dan perizinan pelabuhan Propinsi.
- e. Pengelolaan pelabuhan dan bandar udara Propinsi yang dibangun atas prakarsa Propinsi dan atau pelabuhan dan bandar udara yang diserahkan oleh Pemerintah kepada Propinsi.
- f. Penyusunan dan penetapan jaringan transportasi jalan propinsi
- g. Pengaturan dan pengelolaan SAR Propinsi.
- h. Perizinan, pelayanan dan pengendalian kelebihan muatan dan tertib pamanfaatan jalan propinsi.
- i. Perencanaan, pembangunan dan pemeliharaan jalan propinsi.
- j. Penetapan standar batas maksimum muatan dan berat kendaraan pengangkutan barang dan tertib pemanfaatan antar Kabupaten/Kota.
- k. Penetapan lintas penyeberangan antar Propinsi
- l. Penetapan lokasi dan pengelolaan jembatan timbang
- m. Perencanaan dan pembangunan Jaringan Jalan Kereta Api Lintas Kabupaten/Kota

16. Bidang Lingkungan Hidup

- a. Pengendalian lingkungan hidup lintas Kabupaten/Kota.
- b. Pengaturan pengelolaan lingkungan dalam pemanfaatan sumberdaya laut 4 (empat) mil sampai dengan 12 (dua belas) mil.
- c. Pengaturan tentang pengamanan dan pelestarian sumber daya air lintas Kabupaten/Kota.
- d. Penilaian analisis mengenai dampak lingkungan (AMDAL) bagi kegiatan-kegiatan yang potensial berdampak negatif pada masyarakat luas yang lokasinya meliputi lebih dari satu Kabupaten/Kota.
- e. Pengawasan pelaksanaan konservasi lintas Kabupaten/kota.
- f. Penetapan baku mutu lingkungan hidup berdasarkan baku mutu lingkungan hidup nasional.

17. Bidang Politik Dalam Negeri dan Administrasi Publik

- a. Penegakan hak asasi manusia
- b. Pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum
- c. Penyediaan dukungan administrasi kepegawaian dan karier pegawai
- d. Membantu penyelenggaraan pemilihan umum
- e. Membantu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan teknis fungsional tertentu yang mencakup wilayah Propinsi
- f. Penyelesaian perselisihan antar Kabupaten/Kota
- g. Fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan sistem politik
- h. Alokasi dan pemindahan pegawai/tenaga potensial antar daerah Kabupaten/Kota dan dari Kabupaten/Kota ke Propinsi dan sebaliknya.
- i. Penetapan tanda kehormatan/jasa selain yang telah diatur dan menjadi kewenangan Pemerintah.

18. Bidang Pengembangan Otonomi Daerah

Penyelenggaraan otonomi daerah di wilayah Propinsi

19. Bidang Perimbangan Keuangan

- a. Mengatur realokasi pendapatan asli daerah yang terkonsentrasi pada Kabupaten/Kota tertentu untuk keseimbangan penyelenggaraan pembangunan guna kesejahteraan masyarakat di Propinsi.
- b. Menyediakan alokasi anggaran dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) bagi kebutuhan belanja pegawai negeri sipil Daerah yang diangkat oleh Propinsi di Luar kebijakan Pemerintah.

20. Bidang Hukum dan Perundang-Undangan

Penetapan peraturan daerah untuk mendukung pemerintahan Propinsi sebagai daerah otonom.

Pasal 4

Pelaksanaan kewenangan yang tidak atau belum dapat dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2), ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kabupaten/Kota yang tidak atau belum mampu melaksanakan salah satu atau beberapa kewenangan dapat melaksanakan kewenangan tersebut melalui kerja sama antar Kabupaten/Kota , kerja sama antar Kabupaten/Kota dengan Propinsi, atau menyerahkan kewenangan tersebut kepada Propinsi;
2. Pelaksanaan kewenangan melalui kerja sama atau penyerahan suatu kewenangan kepada Propinsi harus didasarkan pada Keputusan Kepala Daerah Kabupaten/Kota dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota;
3. Bupati/Walikota wajib menyampaikan keputusan mengenai penyerahan kewenangan kepada Propinsi sebagaimana dimaksud pada huruf b kepada Gubernur dan Presiden dengan tembusan kepada Dewan Pertimbangan Otonomi Daerah;

4. Presiden setelah memperoleh masukan dari Dewan Pertimbangan Otonomi Daerah dapat menyetujui atau tidak menyetujui penyerahan kewenangan tersebut;
5. Dalam hal Presiden tidak memberikan persetujuannya, kewenangan tersebut harus dilaksanakan oleh Kabupaten/Kota;
6. Apabila Presiden memberikan persetujuannya, pelaksanaan kewenangan tersebut diserahkan kepada Propinsi;
7. Apabila dalam jangka waktu satu bulan Presiden tidak memberikan tanggapan, maka penyerahan kewenangan tersebut dianggap disetujui;
8. Sebagai akibat dari penyerahan tersebut, Propinsi sebagai Daerah Otonom harus melaksanakan kewenangan dimaksud dengan pembiayaan yang dialokasikan dari dana perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
9. Apabila Propinsi tidak mampu melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam huruf h, maka Propinsi menyerahkannya kepada Pemerintah dengan mekanisme yang sama sebagaimana tercantum pada huruf c sampai dengan huruf h; dan
10. Apabila Kabupaten/Kota sudah menyatakan kemampuannya menangani kewenangan tersebut, Propinsi atau Pemerintah wajib mengembalikannya kepada Kabupaten/Kota tanpa persetujuan Presiden.

BAB III KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 5

- (1) Perjanjian dan komitmen internasional yang telah berlaku dan akan dibuat oleh Pemerintah juga berlaku bagi Daerah Otonom.
- (2) Perjanjian dan kerjasama oleh Daerah dengan lembaga/badan di luar negeri berdasarkan kewenangan daerah otonom tidak boleh bertentangan dengan ketentuan kesepakatan serupa yang dibuat oleh Pemerintah.

Pasal 6

Penjabaran teknis mengenai kewenangan Pemerintah yang meliputi keijakan termasuk mekanisme ketatalaksanaan, standar dan kriteria dilakukan oleh pimpinan Departemen/Lembaga Non Departemen yang bersangkutan setelah dikonsultasikan dengan Menteri.

Pasal 7

Pemerintah berwenang mengambil tindakan administratif terhadap Daerah Otonom dalam hal terjadi kelalihan dan/atau pelanggaran atas penegakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 8

Perizinan dan perjanjian kerja sama Pemerintah dengan pihak ketiga berdasarkan kewenangan Pemerintah sebelum ditetapkan Peraturan Pemerintah ini, dinyatakan tetap berlaku sampai berakhirnya perizinan dan perjanjian kerja sama.

Pasal 9

(1) Terhadap kewenangan Pemerintah Daerah sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah ini yang belum ada ketentuan mengenai kebijakan, standar, norma, kriteria, prosedur dan pedoman dari Pemerintah, dalam pelaksanaannya Pemerintah Daerah menunggu diterbitkannya ketentuan tersebut.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan selambat-lambatnya dalam waktu enam bulan sejak ditetapkannya Peraturan Pemerintah ini.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 6 Mei 2000

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Ttd

ABDURAHMAN WAHID

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal 6 mei 2000

Pj. SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

ttd

BONDAN GUNAWAN

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2000 NOMOR 54

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

NOMOR : KEP. 255/MEN/2003

TENTANG

**TATA CARA PEMBENTUKAN DAN SUSUNAN KEANGGOTAAN
LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT**

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang** : a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 106 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perlu ditetapkan tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit;
- b. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 121; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong;
- Memperhatikan** : 1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Agustus 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 25 September 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG TATA CARA PEMBENTUKAN DAN SUSUNAN KEANGGOTAAN LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Lembaga kerjasama bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
2. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu 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 dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

5. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
6. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB II

FUNGSI DAN TUGAS

Pasal 2

Fungsi LKS Bipartit adalah :

- a. sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh pada tingkat perusahaan;
- b. sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja.

Pasal 3

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 LKS Bipartit mempunyai tugas:

- a. melakukan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan;
- b. mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha;
- c. melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan;
- d. menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pengusaha dalam penetapan kebijakan perusahaan;

- e. menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

BAB III

TATA CARA PEMBENTUKAN

Pasal 4

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit.
- (2) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibentuk oleh unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh.

Pasal 5

Anggota LKS Bipartit dari unsur pekerja/buruh ditentukan sebagai berikut:

1. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan semua pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh tersebut, maka secara otomatis pengurus serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit.
2. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS Bipartit adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis.
3. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan seluruh pekerja/buruh menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka yang mewakili pekerja/buruh dalam LKS Bipartit adalah wakil masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang perwakilannya ditentukan secara proporsional.
4. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.
5. Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan ada pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka masing-masing serikat pekerja/serikat buruh, menunjuk wakilnya dalam LKS Bipartit secara proporsional dan pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh menunjuk wakilnya yang dipilih secara demokratis.

Pasal 6

Pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 melaksanakan pertemuan untuk :

- a. membentuk LKS Bipartit;

- b. menetapkan anggota LKS Bipartit.

Pasal 7

Tata cara pembentukan LKS Bipartit dilaksanakan sebagai berikut:

- a. pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh mengadakan musyawarah untuk membentuk, menunjuk, dan menetapkan anggota LKS Bipartit di perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- b. anggota lembaga sebagaimana dimaksud dalam huruf a menyepakati dan menetapkan susunan pengurus LKS Bipartit;
- c. pembentukan dan susunan pengurus LKS Bipartit dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 8

- (1) LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (2) Untuk dapat dicatat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengurus LKS Bipartit menyampaikan pemberitahuan tertulis baik langsung maupun tidak langsung dengan dilampiri berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat perusahaan.
- (3) Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pemberitahuan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan memberikan nomor bukti pencatatan.

BAB V

KEANGGOTAAN

Pasal 9

Keanggotaan LKS Bipartit ditetapkan dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh dengan komposisi perbandingan 1 : 1 yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dengan ketentuan paling sedikit 6 (enam) orang dan paling banyak 20 (dua puluh) orang.

Pasal 10

- (1) Susunan pengurus LKS Bipartit sekurang-kurangnya terdiri dari seorang ketua, seorang sekretaris dan anggota.

- (2) Jabatan ketua LKS Bipartit dapat dijabat secara bergantian antara wakil pengusaha dan wakil pekerja/buruh.

Pasal 11

- (1) Masa kerja keanggotaan LKS Bipartit 2 (dua) tahun.
- (2) Pergantian keanggotaan LKS Bipartit sebelum berakhirnya masa jabatan dapat dilakukan atas usul dari unsur yang diwakilinya.
- (3) Pergantian keanggotaan LKS Bipartit diberitahukan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 12

Masa jabatan keanggotaan LKS Bipartit berakhir apabila:

- a. meninggal dunia;
- b. mutasi atau keluar dari perusahaan;
- d. mengundurkan diri sebagai anggota lembaga;
- e. diganti atas usul dari unsur yang diwakilinya;
- d. sebab-sebab lain yang menghalangi tugas-tugas dalam keanggotaan lembaga.

BAB VI

MEKANISME KERJA

Pasal 13

- (1) LKS Bipartit mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam sebulan atau setiap kali dipandang perlu.
- (2) Materi pertemuan dapat berasal dari unsur pengusaha, unsur pekerja/buruh atau dari pengurus LKS Bipartit.
- (3) LKS Bipartit menetapkan dan membahas agenda pertemuan sesuai kebutuhan.
- (4) Hubungan kerja LKS Bipartit dengan lembaga lainnya di perusahaan bersifat koordinatif, konsultatif, dan komunikatif.

BAB VII

P E M B I N A A N

Pasal 14

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota bersama dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh mengadakan pembinaan terhadap LKS Bipartit.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. sosialisasi kepada pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh dalam rangka pembentukan LKS Bipartit;
 - b. memberikan bimbingan dalam rangka pembentukan dan pengembangan LKS Bipartit.

BAB VIII

PEMBIAYAAN DAN PELAPORAN

Pasal 15

Segala biaya yang diperlukan untuk pembentukan dan pelaksanaan kegiatan LKS Bipartit dibebankan kepada pengusaha.

Pasal 16

Kegiatan LKS Bipartit secara berkala setiap 6 (enam) bulan dilaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

BAB IX

P E N U T U P

Pasal 17

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-328/MEN/1986 tentang Lembaga Kerjasama Bipartit dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 18

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA

**KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP. 231 /MEN/2003**

TENTANG

**TATA CARA PENANGGUHAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA**

Menimbang :

- a. bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 90 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu diatur mengenai tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 171 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2153);
3. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
4. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54);

8. Keputusan Presiden Nomor 228/M Tahun 2001 tentang Pembentukan Kabinet Gotong Royong.

Memperhatikan :

1. Pokok-pokok Pikiran Sekretariat Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 31 Juli 2003;
2. Kesepakatan Rapat Pleno Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional tanggal 9 Oktober 2003;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA TENTANG TATA CARA PENANGGUHAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM.

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Upah minimum adalah upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu 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 dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 2

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.

- (2) Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum.

Pasal 3

- (1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
- (2) Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
- (3) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan , maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (4) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (5) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja /serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja / buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (6) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja/serikat buruh.
- (7) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.
- (8) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.

Pasal 4

- (1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus disertai dengan :
 - a. naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan;
 - b. laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir;
 - c. salinan akte pendirian perusahaan;
 - d. data upah menurut jabatan pekerja/buruh;
 - e. jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum;
 - f. perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang;

- (2) Dalam hal perusahaan berbadan hukum laporan keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus sudah diaudit oleh akuntan publik.

- (3) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), apabila diperlukan Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.

- (4) Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.

Pasal 5

- (1) Persetujuan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) ditetapkan oleh Gubernur untuk jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan.

- (2) Penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan dengan :
 - a. membayar upah minimum sesuai upah minimum yang lama, atau;

- b. membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama tetapi lebih rendah dari upah minimum baru, atau;
 - c. menaikkan upah minimum secara bertahap.
- (3) Setelah berakhirnya izin penangguhan, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru.

Pasal 6

- (1) Penolakan atau persetujuan atas permohonan penangguhan yang diajukan oleh pengusaha, diberikan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan terhitung sejak diterimanya permohonan penangguhan secara lengkap oleh Gubernur.
- (2) Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakhir dan belum ada keputusan dari Gubernur, permohonan penangguhan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), maka permohonan penangguhan dianggap telah disetujui.

Pasal 7

- (1) Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, pengusaha yang bersangkutan tetap membayar upah sebesar upah yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal permohonan penangguhan ditolak Gubernur, maka upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku terhitung mulai tanggal berlakunya ketentuan upah minimum yang baru.

Pasal 8

Dengan ditetapkannya keputusan ini, maka segala peraturan perundang-undangan yang bertentangan dengan keputusan ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 9

Keputusan Menteri ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 31 Oktober 2003

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

JACOB NUWA WEA