

SKRIPSI

NANIK SRI RAHAYU

**PENGARUH SERIKAT PEKERJA DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN PENGUPAHAN
DI PERUSAHAAN**



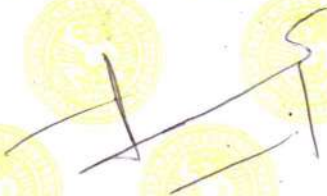
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

**PENGARUH SERIKAT PEKERJA DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN PENGUPAHAN
DI PERUSAHAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

NIP : 131 878 388

Penyusun,



Nanik Sri Rahayu

NIM : 039814713

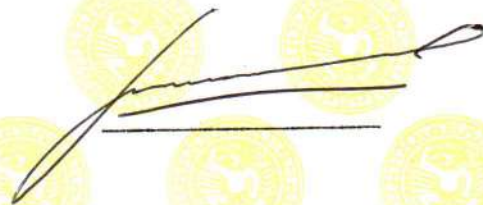
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji

Pada tanggal : 19 Februari 2003

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.Hum.



Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



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



3. Soemardji, S.H., M.Hum.



MOTTO :

“ Ikatlah ilmu dengan menulisnya “

(Ali bin Abi Thalib r.a)

“ High Thinking, Plain Living “

(Anonim)

**“ Jangan Pernah Ragu Untuk Mencoba Dan Mengalami
Kegagalan “**

(Anonim)

Skripsi ini teruntuk :

Bapak, Ibu' dan adikku tersayang

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segenap puji dan syukur bagi Allah S.W.T Tuhan Semesta Alam, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pengupahan Di Perusahaan” ini tepat pada waktunya untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Menyadari segala keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, maka dengan penuh rendah hati, penulis mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini.

Skripsi ini tidak akan mungkin terwujud apabila tidak ada dorongan kesungguhan serta bantuan dari berbagai pihak, karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, Ketua, dan dosen penguji;
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah sudi meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam membimbing penulis selama penulisan skripsi ini;
3. Bapak Dr.Maarten L. Souhoka, S.H., M.S. dan Soemardji S.H., M.Hum. selaku dosen penguji;
4. Kedua orang tuaku dan adik-adikku (Nantak & Aput) yang dengan segenap keterbatasan dan kasih sayangnya selalu memberikan doa restu, semangat dan nasehat serta dukungan selama penulisan skripsi ini;
5. Pudiku tersayang yang selalu setia dan ada untukku.

6. Keluargaku di Tempel, Ibu, Mbak Pipit, dan Mas Dodo'nya (semoga langgeng), Adik Dinar (semoga cepat lulus).
7. Teman-temanku di Fakultas Hukum UNAIR Ida, Lila, Cetri, Ria, Erry, Menik, Mirza, Hanny dan Tika. Terima kasih atas kebersamaan dan persahabatan yang telah kalian berikan selama ini. Semoga tak lekang oleh waktu dan terpisah oleh jarak.
8. Rina dan Yusdi-nya. Sori ya... aku mendahului kalian lulus, he... he... he....
9. Teman-teman di UKTK semua dan KOPMA UNAIR, i'll miss and never forget all of you...
10. Mas Redhi yang banyak memberikan dukungan, wawasan dan persahabatan selama ini.
11. Semua teman dan mantan teman kos-ku. Khususnya buat Ari dan mbak Dayu (thank's buat pinjaman komputernya).
12. Bapak Soepomo dari SPSI Jawa Timur.
13. Terima Kasih buat Juni atas masukan, pinjaman buku-bukunya dan koreksinya serta cerewetnya untuk nyelesain skripsiku.
14. Teman-temanku angkatan '98 Fakultas Hukum Unair.
15. Teman-temanku KKN XXVI, kelurahan Lidah Kulon, Kecamatan Lakarsantri.
16. Dan semua pihak yang tidak dapat kusebutkan satu persatu telah membantu selama masa kuliah dan hingga terwujudnya skripsi ini.

Akhirnya penulis mohon maaf apabila terdapat hal-hal yang kurang sempurna dalam penyusunan skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 28 Februari 2003

Nanik Sri Rahayu

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii

BAB I : PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusan Masalahnya	1
2. Penjelasan Judul	6
3. Alasan Pemilihan Judul	8
4. Tujuan Penulisan	9
5. Metodologi	9
6. Pertanggungjawaban Sistematika	11

BAB II : KEDUDUKAN SERIKAT PEKERJA DALAM KAITANNYA DENGAN PENETAPAN PENGUPAHAN DI TINGKAT PERUSAHAAN

1. Hak Dasar Upah Dalam Hubungan Industrial	12
1.1. Penetapan Upah Minimum	20
2.1. Penetapan Upah Sundulan	28
2. Hak Pekerja Untuk Berserikat dan Berorganisasi	31

2.1. Pengaturan Keberadaan Serikat Pekerja -----	31
2.2. Pendirian dan Pendaftaran Serikat Pekerja -----	39
2.3. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja -----	42

BAB III : PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PENGUPAHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Kewenangan Serikat Pekerja Dalam Kebijakan Penetapan Pengupahan -----	45
2. Perselisihan Pengupahan dan Upaya penyelesaiannya -----	52

BAB IV : PENUTUP

1. Kesimpulan -----	63
2. Saran -----	64

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam hubungan Industrial di Indonesia peranan pekerja sangat besar. Dimana pekerja merupakan komponen penting dalam suatu proses produksi. Tanpa adanya seorang pekerja proses produksi tidak akan dapat berjalan lancar, namun apabila jumlah antara pencari kerja dengan jumlah kesempatan kerja yang ada tidak sebanding, maka dapat menyebabkan adanya surplus tenaga kerja. Hal ini ditandai dengan meluapnya pencari kerja sedangkan jumlah dari lapangan kerja yang ada semakin sedikit. Di tengah kondisi krisis yang cukup parah, jumlah pengangguran ditahun 1998 terhitung 23,3 juta sedangkan pada tahun 2000 mengalami kenaikan mencapai 25 juta.¹ Sehingga hal ini berdampak pada pemberian upah pada pekerja.

Pekerja dan pengusaha merupakan dua komponen produksi yang masing-masing memiliki kepentingan yang berbeda dan sulit dipertemukan, misalkan saja dalam hal pengupahan. Upah bagi seorang pekerja merupakan hal yang sangat penting dalam rangka menopang kehidupannya. Karena itu sebagian pekerja bekerja dengan tujuan untuk kesejahteraan hidup mereka dan keluarganya, yang didapat dari upah bekerja yang mereka lakukan. Di sisi lain bagi pengusaha secara umum, upah merupakan unsur biaya yang

¹ Bomer Pasaribu, *Membangun Politik Ketenagakerjaan dari Aspek Hak Asasi Manusia*, www.geogole.com.

perubahannya akan mempengaruhi jumlah biaya yang dikeluarkan sebagai ongkos produksi.

Sehingga dengan melihat keadaan yang demikian pengusaha dihadapkan pada pilihan dalam penentuan biaya produksi yang harus dikeluarkan oleh perusahaannya. Disatu pihak untuk menekan biaya produksi pengusaha melakukan penekanan pada upah dengan memberikan upah yang rendah pada pekerjanya, tetapi pengusaha akan menghadapi kemungkinan tidak dapat memperoleh atau kehilangan pekerjanya yang berkualitas ; atau menaikkan upah yang otomatis menaikkan biaya produksi tetapi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga dimungkinkan untuk memperoleh keuntungan optimal dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu, "Tiap-tiap Warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Disini berarti bahwa pekerjaan merupakan hak dari setiap orang, karena dengan adanya pekerjaan orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu seseorang yang melakukan kegiatan bekerja sudah sewajarnya mendapat imbalan yang layak bagi kemanusiaan. Namun dalam kenyatannya masih banyak perusahaan yang memberikan upah di bawah standar upah minimum. Bahkan kenyataannya masih banyak perusahaan yang menjadikan upah minimum sebagai standart upah di perusahaan². Selain itu juga karena masih banyaknya perusahaan yang menetapkan upah secara sepihak tanpa melihat hasil kerja dari pekerja. Dimana terkadang pekerja tidak mendapatkan hasil sebagaimana

² J. Nuwa Wea, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2002 dalam Sistem Perekonomian Indonesia*, Disampaikan pada acara Seminar Nasional Ketenagakerjaan, Jakarta, November 2001. hal 3.

prestasi dan juga upah yang tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Keadaan yang demikian inilah yang mendorong timbulnya perselisihan dalam hal pengupahan.

Dengan kondisi seperti ini apabila tidak ada penetapan upah minimum maka akan terjadi penetapan upah yang didasarkan pada kekuatan pasar tenaga kerja, sehingga upah pekerja pada level paling bawah akan semakin terpuruk. Keberadaan upah minimum merupakan salah satu bentuk campur tangan dari pemerintah untuk melindungi pekerja yang upahnya berada di bawah standard upah minimum. Maka dari itu standarisasi dalam hal pengupahan di Indonesia masih diperlukan karena situasi dan kondisi perburuhan, di Indonesia terutama yang menyangkut daya tawar pekerja yang masih sangat rendah sehingga belum memungkinkan pekerja melakukan negosiasi secara bipartite.³ Pemberian standard upah minimum hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja tidak lebih dari setahun. Namun hal ini juga akan membawa pengaruh bagi pekerja yang upahnya berada diatas upah, dimana mereka juga akan menuntut adanya kenaikan upah bagi mereka, yang akhirnya akan berpengaruh bagi sebagian pekerja. Dengan adanya peningkatan upah minimum membawa dampak bagi sebagian pekerja, diuntungkan apabila pekerja tersebut mendapat kenaikan upah sebagai kenaikan upah minimum dan akan dirugikan apabila dengan adanya kenaikan upah minimum mereka terkena pemutusan hubungan kerja.

³ Editorial, Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No.1 Februari 2002. *Upah Minimum Dan Kesejahteraan Pekerja: Peluang dan Tantangan bagi Serikat Kerja*, AKATIGA. Bandung, 2002, Hal. vi.

Terjadinya perubahan dari waktu ke waktu dalam kebijakan perburuhan khususnya mengenai kebijakan upah minimum dipengaruhi juga adanya perubahan dibidang ekonomi, social, dan politik di Indonesia. Adanya krisis ekonomi di tahun 1997 mendorong pemerintah untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 87/1948 mengenai Kebebasan Berserikat. Sebagai dampaknya banyak bermunculan Serikat pekerja yang berupaya menjadi jembatan dalam hubungan industrial. Sampai sekarang sudah terdaftar sekitar 120 serikat buruh, tetapi belum ada yang konfederasi yang mewakili buruh dalam tripartite atau dalam berbagai perundingan. Inilah yang menyulitkan posisi buruh sendiri.

Dengan diratifikasinya konvensi kebebasan berserikat yang artinya pemerintah menjamin kemerdekaan berserikat bagi semua buruh, serikat pekerja sebagai organisasi pekerja berfungsi memperjuangkan kesejahteraan pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha. Namun begitu masih banyak perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja. Dalam hal ini kebijakan pengupahan sepihak dilakukan oleh perusahaan tersebut, sehingga terkadang upah yang diperoleh tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Ini juga ditunjang semakin sulitnya mencari kerja, sehingga banyak dari pekerja tersebut menerima perjanjian tersebut. Hal ini akan terasa apabila terjadi perselisihan perburuhan, adanya serikat pekerja adalah jembatan bagi pekerja dan pengusaha yang menyampaikan kehendak dari kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan tanpa merugikan pihak pekerja maupun pihak pengusahanya. Dalam memperjuangkan nasib pekerja, serikat pekerja

diberikan kewenangan dalam ikut serta menentukan kebijakan dalam perusahaan, yang ditandai dengan keikutsertaan serikat pekerja dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama. Dengan begitu serikat pekerja juga turut serta dalam penentuan pengupahan disuatu perusahaan.

Munculnya beraneka ragam serikat pekerja di Indonesia di satu sisi menunjukkan proses demokrasi, namun di sisi lain menunjukkan perbedaan persepsi tentang masalah perburuhan. Secara global terdapat dua persepsi pada serikat pekerja yang memandang masalah perburuhan, yaitu yang melihat persoalan perburuhan semata sebagai masalah antara pekerja dengan pengusaha; dan yang melihat persoalan pekerja lebih dari persoalan pekerja dengan pengusaha yaitu persoalan pekerja dengan pemerintah, bahkan dengan dunia internasional yang mau tidak mau dalam konteks ini bersifat politik.⁴ Namun serikat pekerja tetap merupakan wadah bagi pekerja dalam menyalurkan aspirasinya baik melalui lembaga Bipartit maupun dalam lembaga Tripartit. Serikat pekerja dapat berperan dalam pengupahan dan juga dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dalam kedua lembaga tersebut. Kedudukan serikat pekerja dalam kedua lembaga tersebut merupakan jalan untuk mencapai tujuannya.

⁴ Egidius Patnistik, *Masalah Perburuhan Terkait Erat Kebijakan Pemerintah*, Kompas, Rabu 01 Mei 2002

Bertolak dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang timbul adalah :

1. Bagaimanakah kedudukan serikat pekerja dalam kaitannya dengan penetapan pengupahan di tingkat Perusahaan ?
2. Bagaimanakah peranan serikat pekerja dalam upaya penyelesaian perselisihan pengupahan dalam hubungan industrial ?

2. Penjelasan Judul

Kaitan dengan judul skripsi yang dikemukakan yakni : **Pengaruh Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pengupahan Di Perusahaan** , dapat diartikan sebagai berikut :

Serikat Pekerja, menurut pasal 1 angka 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum adalah organisasi pekerja atas dasar lapangan pekerjaan yang bersifat mandiri, demokratis, bebas dan bertanggungjawab yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja dan keluarganya. Pekerja sendiri dalam Peraturan tersebut dijelaskan pada pasal 1 angka 7 yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Serikat Pekerja/serikat buruh dalam ketentuan umum pasal 1 Undang-undang no. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pekerja sendiri

diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah dipakai istilah teknis biasa, yakni tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁵

Upah menurut PP Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Dalam Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja pengertian Pengusaha ialah :

- 1) Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri,
- 2) Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- 3) Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan pada angka 1 dan 2 diatas, yang berkedudukan di luar Indonesia

⁵ Judiantoro, Hartono W, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Ed. 1, Cet. II, Rajawali, Jakarta, 1992, hal. 7.

Dalam Undang-undang No. 21 tahun 2000 Perusahaan diartikan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum baik milik swasta atau milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut pasal 1 ayat 1 huruf c Undang-undang No. 22 tahun 1957 perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau kumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Dalam hubungan industrial pengusaha akan memegang prinsip ekonomi, dimana pengusaha dengan biaya produksi yang seminimnya menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Yang seringkali terjadi, biaya pekerjalah yang berusaha ditekan. Dimana pengusaha berusaha mendapatkan tenaga yang berkualitas dengan upah yang murah.

Dalam situasi sekarang ini dimana antara jumlah pencari kerja dan jumlah lapangan pekerjaan tidak sebanding menyebabkan upah pekerja tidak sebanding dengan kerja yang harus mereka lakukan. Dengan krisis yang dialami sekarang ini memberikan pilihan kepada pengusaha dalam rangka penekanan biaya. Disatu pihak dampak krisis menyebabkan pengusaha harus

mengadakan pengurangan tenaga kerja dipihak lain karena tuntutan kenaikan harga menyebabkan pekerja menuntut kenaikan upah.

Serikat Pekerja sebagai bentuk organisasi pekerja yang dipercaya akan memperjuangkan kepentingan pekerja, yang dalam hal ini sebagai jembatan bagi pekerja dalam memperjuangkan upah terendah bulanan, sehingga pekerja mendapat upah yang layak sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan. Keberadaan serikat pekerja sebagai pihak yang memperjuangkan kepentingan pekerja dengan menciptakan kondisi kerja yang harmonis, sehingga kepentingan pekerja maupun kepentingan pengusaha sama-sama dapat tercapai.

4. Tujuan Penulisan.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana hukum di fakultas hukum Universitas Airlangga Surabaya. Selain itu juga untuk menambah pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan yang diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak – pihak yang berkepentingan.

5. Metodologis.

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini metode pendekatan masalah yang digunakan adalah yuridis normatif. Pendekatan Yuridis dalam hal ini berkaitan dengan keberlakuum peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan

ketenagakerjaan khususnya yang mengatur mengenai serikat kerja dan aturan mengenai upah minimum dengan pelaksanaannya di lapangan.

b. Sumber Data

Sumber data dalam skripsi ini dibagi menjadi dua yaitu sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder. Sumber hukum primer dapat berupa peraturan-peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah serikat kerja, upah minimum, dan peraturan lainnya yang terkait. Sedangkan sumber data sekunder dapat diperoleh dari sumber kepustakaan.

c. Proses Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam skripsi ini diperoleh dari studi kepustakaan, yang kemudian bahan tersebut dianalisis berdasarkan sifat serta keadaan bahan hukum tersebut dan mengkaitkannya dengan peraturan perundang-undangan yang relevan.

d. Analisa Data

Berdasarkan data yang telah diperoleh tersebut analisa dengan menggunakan metode deskriptif analisis artinya data tersebut digambarkan berdasarkan kenyataan yang ada kemudian dianalisis dengan mencari keterkaitan dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

6. Pertanggungjawaban Sistematika.

Skripsi ini dibagi atas bab dan setiap bab terdiri atas sub bab yang mendukung pembahasan permasalahan dan untuk mencapai sasaran yang hendak dicapai dalam skripsi ini, maka sistematika akan disusun sebagai berikut :

Dalam Bab I merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang dan perumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan dan metodologi dan pertanggungjawaban sistematika.

Dalam Bab II Landasan Hukum Serikat Pekerja turut serta dalam menentukan Upah Minimum. Didalamnya membahas tentang landasan hukum didirikannya serikat pekerja dan juga landasan hukum tentang keikutsertaan Serikat Pekerja dalam penetapan upah minimum.

Dalam Bab III Kedudukan Serikat Pekerja dalam penetapan upah minimum. Didalamnya dibahas masalah-masalah yang timbul dalam upaya peningkatan upah minimum sehubungan dengan kedudukan Serikat Pekerja serta bentuk atau cara serikat pekerja dalam penetapan upah minimum tersebut.

Dalam Bab IV Penutup. Didalamnya akan membahas masalah kesimpulan dan saran, yang merupakan jawaban dari pokok permasalahan dan juga saran-saran penulis.

BAB II

KEDUDUKAN SERIKAT PEKERJA DALAM KAITANNYA DENGAN PENETAPAN PENGUPAHAN DI TINGKAT PERUSAHAAN

1. Hak Dasar Upah Dalam Hubungan Industrial.

Dalam hubungan industrial upah memegang peranan penting dan memberikan ciri khas pada suatu hubungan kerja. Selain itu upah juga merupakan masalah yang *krusial* baik dilihat dari segi pengusaha maupun pekerja, yang pada dasarnya kedua kepentingan kedua belah pihak tersebut sulit sekali untuk dipertemukan. Kepentingan pekerja adalah mendapatkan kesejahteraan dengan menerima upah dan kepentingan pengusaha adalah mendapat untung. Untuk mendapatkan kesejahteraan tersebut seorang pekerja melakukan kegiatan secara teratur (bekerja) dan untuk itu mereka menuntut adanya imbalan berupa upah dari tempat dia bekerja. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah meliputi upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 7 tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.

Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 upah mendefinisikan upah sebagai segala sesuatu yang diterima buruh (pekerja) dari majikan (pengusaha) sebagai imbalan melakukan pekerjaan yang dapat diperdagangkan, yang menunjang pertumbuhan ekonomi perusahaan tempat dia bekerja. Dari ketentuan tersebut dapat ditarik beberapa pengertian sebagai berikut :

- a. Upah adalah suatu penerimaan, sebagai imbalan atas prestasi pekerja atau buruh kepada majikannya.
- b. Upah itu biasanya dinilai dengan uang, yang besarnya ditentukan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan termasuk dalam perundang-undangan disini adalah peraturan perusahaan karena ada kalanya tentang besarnya jumlah upah itu tidak ditetapkan dalam persetujuan, tetapi oleh sistem penggajian yang berlaku pada perusahaan tertentu.
- c. Termasuk kedalam upah adalah tunjangan untuk buruh/pekerja/keluarganya.

Tujuan utama seseorang bekerja karena mengharapkan adanya imbalan berupa upah. Dari sudut pandang nilainya upah dibeda-bedakan antara upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.⁶ Upah dipandang dari sisi kemanusiaan dapat meningkatkan harkat dan martabat seseorang, untuk itu seorang pekerja perlu diperlakukan secara utuh sebagai manusia dan layak mendapatkan upah sesuai dengan kemanusiaan. Dalam pasal 109 Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Pengusaha dalam menjalankan produksinya biasanya enggan untuk mengeluarkan banyak modal terutama dalam pemberian upah yang layak bagi pekerjaannya sehingga kehidupan pekerja serba kekurangan (miskin) yang pada akhirnya justru akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Perusahaan lebih mementingkan keperluan diluar industri misalkan saja berkaitan dengan bahan-bahan produksi yang biayanya cenderung lebih besar daripada upah yang diterima oleh pegawainya. Hal tersebut tidaklah seimbang mengingat pekerja juga merupakan unsur penting dalam menjalankan proses produksi

⁶ Soepomo, Imam, *op cit*, hal 179.

berkaitan dengan produktivitas perusahaan tersebut. Untuk mempertahankan atau mempertinggi produktivitas dari pekerja tersebut, diadakan upah menurut prestasi, pengalaman, dan produktivitas kerjanya, sehingga pekerjaapun akan semakin giat dalam bekerja, dengan begitu kemampuan perusahaan akan naik begitu juga kesejahteraan pekerjaanya, karena secanggih apapun proses produksi dilakukan peranan tenaga kerja tetap diperlukan. Harusnya pengusaha menganggap pekerja sebagai mitranya dalam mencapai tujuan perusahaan, bukannya sebagai pihak yang dianggapnya lemah dan dapat ditekan. Pemberian bonus dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas dari pekerja, tidak dapat dimasukkan dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah Dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa komponen upah adalah :

- a. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan isteri, anak, perumahan, kemahalan. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu harian atau bulanan.
- c. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran. Tunjangan makan dapat diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

Menurut G Kartasapoetra. et. al,⁷ pengusaha dalam mempekerjakan tenaga kerja hendaknya :

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantu untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian partnernya itu dapat lebih terangsang untuk produktif (berdaya guna) dan berhasil guna.
- c. Menjalin hubungan baik dengan para tenaga kerjanya itu sehingga mereka merasakan bahwa tenaga kerjanya itu perlu dikerahkan dengan baik, seakan-akan mereka bekerja pada perusahaan miliknya, perusahaan yang perlu dikembangkan dengan penuh tanggungjawab.

Sebaliknya para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan hubungan kerja tersebut dengan kerja nyata yang baik, penuh disiplin, penuh tanggungjawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan, yang berarti keberhasilan bagi kepentingan para tenaga kerja itu sendiri, segala hal-hal yang kurang wajar akan diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat sebagai halnya perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar.

Dengan adanya kesadaran dan kerjasama antara kedua pihak tersebut, maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Demikian juga tujuan dari para pekerja sendiri dan juga dari pihak pengusahanya.

Upah ditetapkan melalui :⁸

1. Perjanjian kerja
2. Peraturan Perusahaan
3. Kesepakatan Kerja Bersama
4. Jika ada perselisihan ditetapkan melalui panitia penyelesaian.

Pengupahan dapat dibagi dalam lima kategori, yaitu :⁹

1. secara sepihak yang merupakan Kebijakan Perusahaan

⁷ G. Kartasapoetra et. Al, *Hukum Perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hal 7-8.

⁸ John S, *Hubungan Industrial sebuah pengantar*, Cet-1, BPFE, Yogyakarta, 1986, hal 113

⁹ B. Wirahyoso. Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No 1 Februari 2002. *Upah Minimum Bagi Buruh Dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, AKATIGA, Bandung, hal 92.

2. secara sepihak tetapi dengan meminta persetujuan pemerintah yang biasanya melalui Peraturan Perusahaan.
3. berdasarkan ketentuan pemerintah melalui Upah Minimum.
4. dengan persetujuan pekerja secara perorangan melalui Kontrak Kerja.
5. dengan kesepakatan Serikat Pekerja melalui Perjanjian Kerja Bersama.

Imam Soepomo dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan menjelaskan cara dalam menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah sebagai berikut :

1. upah – jangka-waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Dalam sistem ini pekerja menerima upah yang tetap. Dalam sistem ini dorongan bekerja pada pekerja tidak ada jadi pekerja kurang giat bekerja
2. -upah-potongan ini digunakan untuk mengganti sistem upah - jangka –waktu, dimana atau bilamana pekerjaan tidak memuaskan. Upah ini dapat diukur apabila hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya.
3. upah-permufakatan. pengupahan ini pada dasarnya adalah upah-potongan, yaitu untuk hasil pekerjaan tertentu misalnya pada pembuatan jalan.
4. skala-upah berubah. Pada sistem ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan.
5. Upah yang naik-turun menurut naik-turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks.
6. pembagian keuntungan. Merupakan upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar.

Dalam menetapkan upah perusahaan akan melihat dari kemampuan perusahaannya. Bagi pengusaha upah merupakan biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya supaya harga jual barang yang diproduksinya tidak terlalu tinggi dan terjangkau oleh konsumennya, sehingga menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaannya. Bagi Organisasi

buruh upah adalah obyek yang menjadi perhatian untuk dirundingkan dengan majikannya agar dinaikkan.¹⁰

Dalam kebijakan penetapan upah melalui peraturan perusahaan tidak melibatkan para pekerja karena peraturan perusahaan dibuat secara sepihak tanpa adanya konsultasi terlebih dahulu dengan pekerja, disini pekerja hanya sebatas menyetujui atau tidak peraturan tersebut. Penetapan kebijakan upah dalam kesepakatan kerja bersama dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja, tanpa memberikan kesempatan kepada pekerja untuk bernegosiasi menentukan jumlah upah. Pekerja baru terlibat secara individual atau langsung bernegosiasi dengan pengusaha dalam penetapan upah yang tercantum di perjanjian kerja.

Dalam pasal 1601a BW menyebutkan bahwa upah merupakan unsur mutlak terbentuknya suatu perjanjian kerja, sehingga apabila dalam perjanjian kerja tersebut tidak mencantumkan perihal upah, maka perjanjian kerja tersebut tidak akan terbentuk dan dalam hal ini pengusaha tidak dapat secara sepihak menetapkan jumlah upah yang seharusnya diterima oleh pekerja. Dan adanya unsur upah dalam perjanjian kerja maka pengusaha tidak mungkin dapat melakukan pelanggaran.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981).

¹⁰ Imam soepomo, *op. cit.* hal 188

Dengan adanya perjanjian kerja maka timbul hak dan kewajiban dari masing - masing pihak. Disatu sisi pekerja berhak atas upah untuk pemenuhan kebutuhan riil dan dipihak lain pengusaha berhak atas hasil hasil kerja dari seorang tenaga kerja. Karena pada dasarnya tenaga kerja adalah individu yang menawarkan ketrampilan dan kemampuannya untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh upah/gaji sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki.¹¹ Hak buruh atas upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada terputusnya hubungan kerja (pasal 2 PP No. 8 tahun 1981). Dalam hubungan kerja dikenal adanya asas no work no pay. Sebagaimana diatur dalam pasal 4 PP No. 8 tahun 1981, upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan, namun asas tersebut tidak berlaku mutlak, dan dapat disimpangi. Penyimpangan ini hanya terhadap hal-hal tertentu saja yang telah ditentukan dalam pasal 5 PP No. 8 tahun 1981, untuk hal tersebut pengusaha wajib membayar upah buruh..

Buruh dapat tetap memperoleh upah dalam hal sebagai berikut :

- a. Sakit atau kecelakaan, kemudian bila sakit atau kecelakaan itu disebabkan tidak sengaja atau tidak asasi lainnya atau cacat badan yang pada waktu itu membuat perjanjian ia berikan dengan sengaja keterangan palsu kepada majikan. Bandingkan juga dengan pasal 416, 416a KUHD, dan pasal 1602 BW serta Undang-Undang kecelakaan.
- b. Memenuhi kewajiban yang diserahkan padanya oleh Undang-Undang atau pemerintah tanpa penggantian berupa mengatas kejadian khusus diluar kesalahan (pasal 1602 u BW) pasal 1603 ayat 3BW.
- c. Dalam hal-hal khusus seperti :
 1. istri melahirkan anak
 2. istri meninggal

¹¹ Marti Suwarni-John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-dasar ekonomi perusahaan*, Ed. 5, Cet. 1, Liberty, Yogyakarta, 1998, hal 5.

3. mengubur salah seorang keluarganya dalam arti luas tidak terbatas dalam garis samping sampai derajat ke tiga.
4. menguburkan salah seorang teman.
- d. Jika telah bersedia melakukan pekerjaan yang menjanjikan, tetapi majikan tidak menggunakannya baik karena salah sendiri, maupun bahkan karena yang berhubungan mengenai dirinya (pasal 1602 d BW).

Dalam penetapan upah yang diberikan pada satu pekerja dengan pekerja lain haruslah sama nilainya, tanpa ada perbedaan apapun atau dalih apapun maka selayaknya pengusaha tetap memberikan upah yang sama.

Pasal 113 ayat 2 Undang-Undang No. 25 tahun 1997 “ dalam penetapan upah, pengusaha dilarang melakukan diskriminasi atas dasar apapun untuk pekerja yang sama nilainya”.

Dan setiap pekerja berhak atas upah yang sesuai dengan prestasi yang dimilikinya. Pembayaran upah menurut pasal 10 ayat 1 PP 8 tahun 1981 harus dibayar secara langsung kepada buruh/pekerja yang bersangkutan pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja. Jika pembayaran upah terlambat menurut pasal 19 PP No 8 tahun 1981 mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari mana upah seharusnya dibayar, maka upah harus ditambah 5 % untuk setiap hari keterlambatan. Sesudah hari ke delapan tambahan itu berjumlah 1% untuk setiap keterlambatan dengan ketentuan bahwa tambahan untuk satu bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayar. Pembayaran upah pada dasarnya diberikan dalam bentuk uang (pasal 12 ayat 1 PP No. 8 tahun 1981). Hal ini dimaksudkan agar pekerja dapat menggunakan/memanfaatkan upah yang mereka terima sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Namun dalam pemberian upah ini diperbolehkan tidak dalam bentuk uang asalkan saja tidak

lebih dari 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Pemberian ini dapat berupa hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomi bagi buruh.

Upah mempunyai kedudukan yang strategis dimana upah termasuk utang yang harus didahulukan pembayarannya jika pengusaha pailit. Hal ini diatur dalam PP No 8 tahun 1981 pasal 27. Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerja secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak yang diatur dalam pasal 2 PP No 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Adanya perjanjian kerja tersebut baik yang diperjanjikan secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

1.1 Penetapan Upah Minimum

Dalam penetapan upah, pekerja merupakan pihak yang lemah dan pihak yang membutuhkan, terlebih lagi keadaan yang sekarang terjadi dimana jumlah tenaga kerja bertambah dan jumlah lapangan kerjanya tetap bahkan cenderung berkurang, sehingga daya tawar pekerja relatif murah. Hal tersebut juga dikarenakan oleh kemampuan negosiasi pekerja yang kurang, sehingga pada saat pembuatan perjanjian kerja pekerja cenderung menerima usulan upah yang diberikan oleh pihak pengusaha dengan pertimbangan sulitnya mencari kerja pada saat sekarang ini. Jumlah upah yang ditawarkan kepada pekerja terkadang berada dibawah kebutuhan hidup minimum dari pekerja itu sendiri, sehingga kesejahteraan pekerja masih dibawah taraf kelayakan.

Dalam pasal 109 ayat 2 Undang-undang No. 25 tahun 1997 disebutkan untuk mewujudkan penghasilan yang layak Pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja. Selain itu dalam rangka melindungi pekerja dari tekanan kebutuhan hidup dan demi kelangsungan hidup pekerja beserta keluarganya, pemerintah melalui peraturan perundang-undangan mengeluarkan standar upah terendah yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebut sebagai upah minimum. Keikutsertaan pemerintah dalam penetapan upah minimum, disatu sisi, merupakan upaya untuk melindungi buruh dari perlakuan pengusaha yang kurang memperhatikan kesejahteraan pekerja dan disisi lain merupakan cara pemerintah mengontrol agar ketentuan upah minimum berlaku sesuai dengan kebijakan yang ada, yang berpihak pada pemilik modal.¹² Penetapan upah minimum yang berdasarkan pada kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan merupakan perwujudan dari penghasilan yang layak (pasal 109 ayat 3) Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum menyebutkan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap. Dalam pasal 14 ayat 2-nya disebutkan bahwa upah minimum adalah besarnya upah pekerja dengan masa kerja tidak lebih dari 1 (satu) tahun.

Hal inilah yang seringkali disalah artikan oleh pihak pengusaha. Kenaikan upah minimum oleh pengusaha disalah artikan sebagai kenaikan upah yang

¹² Resmi Setia M.S, Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No 1 Februari 2002. *Dewan Pengupahan:Strategikah sebagai Alat Perjuangan Buruh ?*, AKATIGA, Bandung, hal 51

sifatnya diluar upah pokok dan tunjangan tetap. Karena pada umumnya perusahaan tidak hanya memberikan upah sebagaimana didefinisikan dalam upah minimum, tetapi juga memberikan komponen upah lain yang sifatnya tidak tetap serta komponen upah dalam bentuk finansial yang tidak langsung seperti jaminan sosial, kesejahteraan, serta fasilitas yang semuanya didanai dari penerimaan perusahaan perusahaan.¹³

Pelaksanaan upah minimum dimaksudkan untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja dengan meningkatkan kesejahteraannya, tanpa mengabaikan dari produktivitas serta kemampuan perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Selain itu dengan adanya upah minimum maka upah pekerja tidak akan semakin terpuruk dengan adanya inflasi yang terjadi. Didalam pelaksanaan ketetapan upah minimum perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan.¹⁴ Dan bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan upah minimum yang berlaku, pihak pengusaha dilarang untuk mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikannya (pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER 01/MEN/1999)

Menanggapi pertanyaan daerah mengenai pelaksanan upah minimum, maka dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Hubungan Ketenagakerjaan dan

¹³ Ari Hendarmin (Wakil Ketua APINDO Jawa Barat) Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No 1 Februari 2002. *Kesejahteraan Buruh dan Kelangsungan Usaha : Upah Minimum Dari Sisi Pandang Pengusaha*, AKATIGA, Bandung, hal 102.

¹⁴ J. Nuwa Wea, op. cit, hal 12.

Pengawasan Norma Kerja menanggapi pertanyaan daerah mengenai berlakunya upah minimum sebagai berikut :

Ketetapan Upah Minimum berlaku bagi karyawan harian, bulanan, borongan (upah terpotang). Ketetapan Upah Minimum berlaku sejak permulaan karyawan tersebut masuk kerja termasuk di dalamnya karyawan dalam masa percobaan.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER 01/MEN/1999 pasal 14 ayat menyebutkan :

Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum.

Secara teoritis dan praktis tujuan dari diberlakukannya kebijakan upah minimum merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki nasib pekerja yang memperoleh upah dibawah upah minimum yang berlaku. Dasar pertimbangan penetapan Upah Minimum :¹⁵

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK)
- c. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER 01/MEN/1999 pasal 6 diatur tentang penetapan upah minimum harus memperhatikan :

- a. Kebutuhan hidup Minimum (KHM);
- b. Indeks harga Konsumen (IHK);
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;

¹⁵ *Ibid*, hal 11.

- d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Upah minimum merupakan jaring pengaman dalam rangka meningkatkan taraf hidup golongan penerima upah, serta ditujukan untuk pemerataan pendapatan dalam mewujudkan keadilan.¹⁶ Dalam kenyataannya tingkat perekonomian dan harga barang-barang kebutuhan ditiap daerah berbeda, sehingga untuk keberlakuan dari kebijakan penetapan upah minimum juga dibedakan. Hal ini disesuaikan dengan kemampuan daerah tersebut. Macamnya kebijakan upah minimum Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi perubahan pasal 1, pasal3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20 dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER 01/MEN/1999 adalah :

1. Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Propinsi
2. Upah Minimum Sektoral Propinsi. (UMSP) adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/kota di satu Propinsi.
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota.(UMK) adalah Upah Minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota.
4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota.(UMSK) Upah minimum yang berlaku secara sektoal di daerah Kabupaten/Kota.

Adanya Upah minimum sangat membantu pekerja yang memperoleh upah dibawah standart upah minimum. Namun di lain pihak dengan adanya penentuan upah minimum juga akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Dengan adanya peningkatan upah minimum maka akan ada sekelompok pekerja yang kehilangan pekerjaannya. Karena dengan adanya peningkatan

¹⁶ Ari Hendarmin, *op.cit.* hal 95.

upah minimum pengusaha cenderung memilih menggunakan mesin sebagai ganti dari tenaga kerja.

Dalam hal perusahaan tidak mampu melaksanakan ketentuan pemberian upah minimum ini, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum hal ini disebutkan dalam pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER 01/MEN/1999. Namun berdasarkan pasal 21 dalam penangguhan ini harus berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja yang terdaftar dalam Departemen Tenaga Kerja dan didukung mayoritas pekerja di perusahaan yang bersangkutan dengan pengusaha atau kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang mewakili dari 50% pekerja penerima upah minimum. Untuk tetap melindungi pekerja akibat adanya peningkatan upah minimum bagi perusahaan yang memang mempunyai kemampuan yang kurang maka dalam pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER 01/MEN/1999 disebutkan perihal persetujuan pelaksanaan upah minimum diberikan kepada perusahaan dalam bentuk :

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

Peninjauan kebijakan upah minimum, yang dilakukan 1 (satu) tahun sekali sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang upah minimum, dapat dipandang sebagai salah satu usaha untuk sekurang-kurangnya mempertahankan tingkat upah golongan penerima upah terendah agar tingkat kesejahteraan buruh yang ada jangan tertekan oleh faktor

ekonomi lain, seperti inflasi atau indeks harga konsumen buruh, sehingga kebutuhan hidup buruh khususnya yang minimum dapat terjamin.¹⁷ Meskipun ada kenaikan upah yang bersifat riil tapi tetap dibarengi dengan adanya kenaikan kebutuhan hidup, maka tetap saja pekerjalah yang hidup serba kekurangan.

Dalam perubahan Permenaker No. 1 tahun 1999 pasal 8 disebutkan bahwa upah minimum yang berlaku di Propinsi atau Kabupaten/Kota ditetapkan oleh gubernur berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah dengan berkonsultasi dengan pihak-pihak yang dipandang perlu. Pihak yang dipandang perlu dalam hal ini juga dimungkinkan adanya konsultasi dengan pengusaha atau pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh serikat pekerja sebagai pihak yang terkait. Selain penetapan upah minimum propinsi, dalam menetapkan upah minimum sektoral propinsi atau sektoral kabupaten, yang dilakukan oleh gubernur atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja. Sehingga wakil dari serikat pekerja dapat mempengaruhi keputusan dalam menetapkan besaran upah minimum yang dikehendaknya. Dalam menetapkan upah minimum propinsi, serikat kerja hanya diperbolehkan memberikan saran bagi pemerintah saja, sedangkan dalam menetapkan upahnya berdasarkan keputusan pemerintah, bukan merupakan kesepakatan bersama antara pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja. Dengan kedudukannya dalam penetapan upah minimum tersebut, serikat pekerja dapat secara

¹⁷ Ari Hendarmin, *op.cit.* hal 103.

langsung menyampaikan aspirasi dari pekerja. Selain dalam keikutsertaan serikat pekerja dalam penetapan upah minimum di lembaga tripartite, bagi perusahaan yang memiliki serikat pekerja, dalam penetapan besarnya upah minimum (sebagai upah terendah) ditentukan atas dasar kesepakatan dari serikat pekerja dengan pengusaha, yang kemudian akan dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama. Penetapan upah yang diberlakukan dalam perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketetapan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah. Dengan adanya keikutsertaan tersebut diharapkan kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan. Adanya kenaikan upah minimum ini harus diimbangi dengan peningkatan produktivitas kerja dari pekerja, apabila kenaikan ini tidak disertai dengan adanya dengan produktivitas, maka akan merugikan buruh karena membuka peluang untuk pengurangan tenaga kerja. Namun dengan adanya kebebasan berserikat yang menyebabkan semakin banyaknya serikat pekerja yang bermunculan disatu sisi sebagai proses demokrasi dan memberikan peluang yang lebih besar bagi pekerja dalam memperjuangkan kepentingannya, disisi lain hal itu dapat menyebabkan adanya pertentangan dalam serikat pekerja tersebut. Terutama bagi serikat pekerja di tingkat perusahaan, apabila disatu perusahaan tersebut terdapat lebih dari satu serikat pekerja apabila tidak adanya satu pandangan menyebabkan terpecahnya suara bagi pekerja. Hal ini juga akan merugikan pihak pekerja sendiri terutama dalam negosiasi penetapan upah minimum yang akan diberlakukan dalam perusahaan tersebut. Namun apabila masing-

masing dari serikat pekerja tersebut dapat saling berkoordinasi, maka akan lebih cepat mencapai tujuan.

1.2 Penetapan Upah Sundulan

Adanya kenaikan upah minimum tidak hanya berpengaruh bagi pekerja yang berada dalam standart upah dibawah upah minimum melainkan juga menimbulkan pengaruh pada tingkat kerja diatasnya. Dengan adanya penetapan upah minimum pekerja yang penerimaan upahnya berada diatas upah minimum juga menuntut kenaikan upahnya sejalan dengan kenaikan kebijakan upah minimum. Adanya tuntutan dari upah sundulan ini bagi pekerja dimaksudkan agar upah pekerja yang tingkatnya lebih tinggi dari pekerja penerima upah minimum agar upahnya tidak tersundul. Kenaikan upah tersebut disebut upah sundulan. Kesulitannya adalah tidak adanya ketentuan perundang-undangan yang mengatur masalah upah sundulan ini.

Jadi masalah upah sundulan ini diserahkan kepada kebijakan perusahaan. Adanya permasalahan upah sundulan ini juga menyebabkan hilangnya produktivitas dari para pekerjanya. Pekerja menganggap upah sundulan ini kenaikannya setara dengan kenaikan upah minimum. Sehingga akan justru mempertinggi tingkat kesenjangan upah pekerja.¹⁸ Dalam hal penyelesaian masalah upah sundulan akibat kenaikan upah minimum yang dihadapi oleh perusahaan diatur dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan

¹⁸ Ari Hendarmin, *op. cit.* hal 104.

Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor : B. 407/M/BW/1995 tertanggal 18 Juni 1995.

Dalam Pasal 18 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER 01/MEN/1999 disebutkan bahwa:

Peninjauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Dalam pasal 109 ayat 4 Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan berdasarkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Dalam pasal 109 ayat 5 Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Apabila kesepakatan tersebut bertentangan seperti dimaksud pada ayat 4 lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum.

Upah sundulan ini mengandung kelemahan sebagai berikut :¹⁹

¹⁹ J. Nuwa Wea, *op.cit.* hal 6.

1. Tidak memberi ruang yang cukup untuk demokrasi penetapan hak dan kewajiban melalui proses perundingan untuk mencapai kesepakatan yang terbaik dilaksanakan, baik untuk pekerja maupun untuk perusahaan;
2. Penetapan upah tidak didasarkan pada evaluasi kinerja dan perusahaan, dan mengabaikan pengembangan berkelanjutan;
3. Ketergantungan pekerja dan pengusaha kepada Pemerintah untuk menetapkan Upah Minimum.
4. Menggambarkan kondisi hubungan industrial yang rapuh di perusahaan.

Adanya upah sundulan ini dirasakan oleh pengusaha sangat memberatkan, tetapi fenomena upah sundulan ini merupakan hal yang sangat dinanti oleh pekerja yang upahnya diatas upah minimum. Upah minimum tidak hanya dianggap sebagai jaring pengaman bagi pekerja dengan upah dibawah standart upah minimum melainkan juga merupakan perbaikan kesejahteraan bagi pekerja dengan upah diatas upah minimum. Karena dengan peningkatan upah minimum, maka diharapkan upah yang diterima pekerja juga mengalami kenaikan. Upah sundulan ini merupakan konsekwensi logis dari adanya upah minimum. Dalam sistem pengupahan tidak diatur masalah upah sundulan ini.

Adanya upah sundulan ini juga sebagai akibat banyak perusahaan yang tidak mempunyai sistem pengupahan yang berlaku di perusahaannya. Hal ini mengakibatkan perusahaan mengambil jalan termudah, yaitu kenaikan nilai nominal sebagai akibat kebijakan upah minimum dijadikan kenaikan untuk pekerja disemua tingkatan tanpa masa kerja, prestasi, dan jabatan pekerja

tersebut²⁰. Sehingga akan ada pekerja yang merasa diuntungkan dan pekerja yang merasa dirugikan. Upah sundulan sebaiknya diartikan sebagai nilai lebih rendah dari kenaikan upah minimum, tetapi secara nominal mungkin akan lebih tinggi dari sistem kerucut, dengan demikian dapat memberikan rasa keadilan dan menunjang peningkatan produktivitas secara keseluruhan.²¹

2. Hak Pekerja Untuk Berserikat Dan Berorganisasi.

2.1 Pengaturan keberadaan Serikat Pekerja

Posisi lemah pekerja sebagai pihak yang butuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha sebagai pemilik modal seringkali dimanfaatkan. Dalam hal pengupahan seringkali pihak pekerjalah yang dirugikan dengan diberikan upah dibawah standart upah yang ditentukan. Dan kadang ada penekanan dari pihak pengusaha apabila pekerja akan membentuk suatu organisasi yang memperjuangkan kehidupannya atas upah yang layak demi kemanusiaan. Karena dalam anggapan pengusaha adanya organisasi tersebut justru akan menjadi provokator bagi pekerja untuk menentang pengusaha, bukan dianggap sebagai pihak yang menjembatani antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja. Kehadiran dari organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang.

²⁰ A. Popon. Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No 1 Februari 2002. *Kemampuan Negosiasi Serikat Buruh dalam Memperjuangkan upah minimum di dalam institusi Dewan Pengupahan*, AKATIGA, Bandung, hal 65.

²¹ *Ibid*, hal.93

Dalam laporan Amerika Serikat tentang pelaksanaan hak asasi manusia di Indonesia menyebutkan hak-hak pekerja meliputi :

1. Hak berserikat.
Para pekerja sektor swasta bebas membentuk serikat pekerja tanpa ijin terlebih dahulu dan serikat pekerja boleh menyusun anggaran rumah tangga dan memilih wakil-wakil sesuai dengan kehendak mereka. Para pekerja tidak boleh di haling-halangi untuk membentuk serikat pekerja atas pilihan mereka sendiri.
2. Hak untuk Berserikat dan tawar menawar kolektif
Sampai dengan tahun 1994 hanya serikat pekerja yang diakui secara hukum yang terlibat dalam tawar menawar kolektif. Di perusahaan yang tidak ada serikat pekerja pemerintah tidak mendorong pekerja untuk mencari bantuan diluar pemerintah misalnya dalam konsultasi dengan majikan mengenai peraturan perusahaan. Sebaliknya pekerja lebih diharapkan untuk meminta bantuan kepada Departemen tenaga kerja selaku instansi pemerintah yang berwenang menangani masalah ketenagakerjaan.
3. Melarang adanya kerja paksa atau kerja wajib
Hal ini lebih ditekankan pada pekerja anak-anak karena banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja anak tanpa memenuhi standart upah minimum regional.
4. Kondisi kerja yang dapat diterima.
Pekerja mempunyai hak untuk memperoleh upah dan tunjangan-tunjangan lainnya termasuk standart minimum atas kesehatan dan keselamatan kerja karena sampai dengan 1997 pelaksanaan standart keselamatan dan kesehatan sangat terhambat oleh kurangnya inspektur yang berkualitas dari Departemen Tenaga Kerja serta rendahnya perhatian pekerja pada praktek kesehatan dan keselamatan kerja yang baik (kurang lebih pada 100.000 perusahaan besar).

Dalam konvensi ILO 1948 ada empat macam hak buruh, yaitu :²²

1. Hak berserikat,
2. Hak berunding kolektif,
3. Hak mogok, dan
4. Hak mendapat upah.

²² Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti , Bandung, 2000. hal, 23

Adanya serikat pekerja merupakan implementasi dari amanat pasal 28 UUD 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang, maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 dengan Undang-undang No. 18 tahun 1956 Mengenai Dasar-Dasar Hak Berorganisasi Dan Berunding Bersama. Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja berhak mengembangkan serikat pekerja yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab.

Hak-hak dasar pekerja sebagai manusia telah ditetapkan melalui berbagai konvensi ILO yang disebut 'core convention', yang pada dasarnya mengatur hak-hak yang fundamental. Hak-hak dasar tersebut telah disepakati oleh masyarakat internasional dan harus dihormati dan dilaksanakan, antara lain adalah hak berserikat.²³

Dalam hal yang berkaitan dengan kebebasan berserikat, pemerintah telah meratifikasi 2 konvensi, yaitu :

- a. Konvensi No. 8 tahun 1945 tentang Hak Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of the right to organize*), diratifikasi dengan Keppres No. 83 tahun 1998.
- b. Konvensi No. 98 tahun 1945 tentang Hak Berserikat dan Berunding Bersama (*Right to Organise and Collective*

²³ Bomer Pasaribu, *loc. cit*

bargaining), diratifikasi dengan Undang-undang No. 18 tahun 1956.

Dengan diratifikasinya konvensi tersebut pada hakikatnya memberikan jaminan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk mendirikan organisasi pekerja dan untuk organisasi pekerja diberi keleluasaan untuk mengorganisasikan diri dan bergabung dengan federasi-federasi, konfederasi, dan organisasi apapun dan hukum Negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi buruh. Namun kebebasan berserikat ini juga mempunyai konsekuensi yaitu semakin maraknya jumlah serikat buruh yang kadang kemunculannya tanpa didukung adanya kemampuan dalam *capacity building* (kemampuan manajemen organisasi, manajemen resolusi, manajemen konflik, dan manajemen negosiasi) yang memadai. Dampak negative banyaknya serikat pekerja, adalah seringnya terjadi persaingan yang tidak sehat antara serikat pekerja, terutama di perusahaan yang memiliki serikat pekerja lebih dari satu. Dengan keadaan dimana tidak adanya kesatuan suara dalam serikat pekerja baik tingkat perusahaan maupun serikat pekerja yang sifatnya lebih besar akan menyulitkan perjuangan para pekerja itu sendiri. Dan pencapaian tujuan akan lebih sulit, apabila terjadi perselisihan antara serikat pekerja, dan tentunya akan mengganggu proses produksi dan kelangsungan usaha, sehingga penerimaan perusahaan juga akan menurun, pada gilirannya kesejahteraan buruhpun akan terhambat.

Kemunculan serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dari pekerja beserta keluarganya, serta

mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kebebasan berserikat juga tercantum dalam UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

Setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja disebutkan :

Serikat pekerja adalah buruh atau organisasi buruh 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.

Dalam angka 2 disebutkan bahwa :

Serikat pekerja/buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/ buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.

Dalam angka 3 disebutkan bahwa:

Serikat buruh diluar perusahaan adalah serikat pekerja/buruh yang didirikan oleh para oekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

Dalam Undang-undang No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ditemukan beberapa prinsip :²⁴

²⁴ Husni,Lalu. *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* Ed.1.Cet.2.PT raja Grafindo Persada Jakarta, 2001

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
2. serikat pekerja dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. Serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak buruh.
4. Basis utama serikat pekerja/buruh ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam federasi serikat buruh/pekerja. Demikian halnya dengan federasi serikat buruh/pekerja dapat menggabungkan diri dalam konfederasi serikat buruh/pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat (bukan didaftarkan).

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 buruh/pekerja. Dengan adanya organisasi ini, maka kepentingan dari pekerja dapat diperjuangkan.

Dalam penjelasan pasal 3 Undang-undang No 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dikatakan bahwa dalam menjalankan hak dan kewajibannya

serikat pekerja tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak lain, tidak membedakan Suku bangsa, agama, tidak dengan campur tangan pihak luar, menerapkan prinsip demokrasi, dan dalam melaksanakan hak dan kewajibannya bertanggungjawab 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 yang dibentuk dan dijalankan oleh pekerja dengan tujuan untuk :²⁵

- a. Melindungi kaum pekerja ketika mereka bekerja di tempat kerja ;
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kondisi kerja mereka 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

²⁵ *Trade Union Handbook (buku pegangan untuk serikat buruh) Internasional Union Food and Allied Worker Association*, Geneva, Switzerland. Hal 5.

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 tercantum dalam pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, 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;
- 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 penanggungjawab 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 di jamin dengan adanya Undang-undang. Bagi pengusaha sendiri dengan adanya serikat pekerja akan membantu dalam menyelesaikan 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 ini 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.

2.2. Pendirian dan Pencatatan Serikat Pekerja.

Keberadaan serikat pekerja dalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang sangat penting bagi para pekerja sebagai wadah aspirasi pekerja baik bagi pengusaha maupun juga bagi pemerintah. Dimana masukan-masukan serikat pekerja penting bagi 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.

Mendirikan dan menjadi anggota dari suatu serikat bekerja merupakan hak dasar pekerja. Dan setiap pekerja untuk memilih wakilnya dalam serikat pekerja tersebut dan juga dipilih sebagai wakil dalam serikat pekerja tersebut. Namun dalam hal ini terdapat batasan dimana seorang pekerja yang dalam satu perusahaan merupakan pihak yang berkepentingan dalam pengambilan kebijaksanaan perusahaan tidak diperbolehkan menjadi pengurus dari serikat pekerja. Misalkan saja manajer keuangan, manajer personalia hal ini ditakutkan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi ada kecenderungan pembelaan disalah satu pihak. Selain itu seorang pekerja dilarang menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja di satu perusahaan.

Pembentukan serikat pekerja dapat dilakukan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh dan 5 serikat buruh apabila ingin mendirikan federasi serikat pekerja/buruh. Sebagai bukti ada atau tidak adanya suatu perkumpulan atau suatu organisasi harus dibuktikan dengan ada atau tidaknya anggaran dasar dari perkumpulan atau organisasi tersebut. Biasanya dalam suatu anggaran dasar mencantumkan antara lain tentang tujuan, lapangan pekerjaan, dan lain-lain yang berkaitan dengan organisasinya dan kadangkala dipertanyakan juga mengenai kedudukan badan hukumnya.²⁶ Kemudahan dalam mendirikan serikat pekerja tersebut, menyebabkan banyaknya bermunculan serikat pekerja yang baru, yang tidak disertai dengan kemampuan dalam menghadapi pengusaha, terutama dalam bernegosiasi masalah pengupahan.

²⁶ Darwan Prinst, *op. cit*, hal, 26.

Dengan adanya anggaran dasar maka dapat dibuktikan keberadaan dari organisasi tersebut. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-05/MEN/87 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja menyebutkan :

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 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-3/MEN/1993 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja. Didalamnya disebutkan yang dimaksud dengan 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.

Sebelum dicatatkannya organisasi pekerja tersebut harus memberitahu kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab 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 system pengupahannya berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, hal tersebut merupakan salah satu upaya

dalam rangka memperjuangkan peningkatan kondisi kehidupan dan kesejahteraan pekerja.

2.3. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja.

Dengan Berdirinya serikat pekerja di suatu perusahaan atau konfederasi/organisasi serikat pekerja di suatu wilayah, menjadikan perjuangan serikat pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja akan lebih terarah. Pekerja tidak perlu lagi berjuang secara individual. Dalam pasal 9 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-3/MEN/1993 tentang Pendaftaran dan mendapat nomor pendaftaran berhak mewakili pekerja yang menjadi anggotanya dalam kegiatan hubungan industrial dan bidang ketenagakerjaan.

Dalam pasal 25 Undang-undang No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja sendiri disebutkan :

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 dibidang 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 bersama, memberikan wewenang kepada serikat pekerja dalam kedudukannya sebagai wakil dari pekerja untuk turut menetapkan

upah. Sehingga pekerja dapat memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan layak bagi kemanusiaan. Dalam penyelesaian perburuhan serikat pekerja merupakan wakil dalam lembaga Bipartit dalam hubungannya dengan pengusaha maupun lembaga tripartit dalam hubungannya dengan pengusaha dan penguasa. Kelembagaan tripartite ini juga berfungsi sebagai media/forum komunikasi dan konsultasi antara serikat pekerja, pemerintah dan asosiasi pengusaha dalam rangka memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan yang termasuk dalam pengawasannya, dan bertujuan menciptakan ketenangan berusaha dan ketenangan bekerja.²⁷ Sebagai wakil dalam Kerjasama dibidang Ketenagakerjaan misalnya dalam Lembaga Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit dan lembaga-lembaga lain yang bersifat tripartite seperti Dewan Pelatihan Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian Pengupahan. Serikat Pekerja sebagai wadah penyalur aspirasi dari pekerja dan sebagai pihak yang menjembatani antara pekerja dan pengusaha, sehingga kepentingan antara pengusaha dengan pekerja dapat disampaikan pada masing-masing pihak. Sehingga aspirasi dari pekerja dapat didengar oleh pihak pengusahanya. Dengan begitu akan tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Selain itu serikat pekerja dapat berafiliasi dengan serikat pekerja atau serikat buruh internasional asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Adanya ketentuan diatas semakin menambah pengaruh bagi perjuangan pekerja. Diberikan kepada serikat pekerja ini dimaksudkan

²⁷ B. Wirahyoso, *op.cit*, hal.86.

agar serikat pekerja melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tujuan didirikannya serikat pekerja. Bagi serikat pekerja yang sudah mempunyai nomor bukti pencatatan, sebagaimana disebutkan dalam pasal 27 Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumahtangga.

Dengan dijaminnya kebebasan berserikat ini, maka diharapkan dari serikat pekerja sendiri dapat memperjuangkan kepentingannya dari pekerja untuk mencapai kesejahteraan ataupun mengusahakan adanya peningkatan taraf hidup dari pekerja tersebut. Keberadaan serikat pekerja harus ditunjang juga dengan adanya kemampuan dalam melakukan negosiasi, dan melakukan kompetisi sehat, obyektif dan realistis, juga menghindari adanya perselisihan antara serikat pekerja yang akhirnya justru akan merugikan pihak pekerja sendiri. Karena dengan adanya serikat pekerja lebih dari satu menyebabkan proses perundingan kerja bersama lebih sulit mencapai kesepakatan, disebabkan adanya perbedaan sikap, visi dan misi dari serikat pekerja tersebut.

BAB III

PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PENGUPAHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Kewenangan Serikat Pekerja Dalam Kebijakan Penetapan Pengupahan

Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari pekerja dan untuk pekerja, yang berkewajiban mewakili pekerja dalam 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.

Undang-undang No.18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO NO. 98 menyatakan bahwa tindakan yang sesuai dengan keadaan nasional harus diambil dimana perlu, untuk mendorong dan memajukan sepenuhnya perkembangan dan penggunaan hak perundingan sukarela antara organisasi pengusaha dengan organisasi/serikat pekerja dengan maksud mengatur syarat-syarat kerja dan keadaan-keadaan kerja dalam perjanjian perburuhan. Perjanjian Perburuhan merupakan istilah lama dari Kesepakatan Kerja Bersama. Perjanjian Perburuhan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seseorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja (pasal 1601 n ayat 2 BW).

Perjanjian perburuhan dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Pekerja dengan Pengusaha (majikan) menentukan, bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat buruh yang terdaftar dalam kementerian buruh/Tenaga Kerja dengan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata menurut syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Peraturan ini dinyatakan dicabut dengan undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Namun Undang-undang ini dinyatakan ditunda pemberlakuannya.

Dalam hubungan industrial serikat pekerja merupakan wakil dari pekerja dalam menentukan Kesepakatan Kerja Bersama. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 32 huruf a No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan bahwa :

Serikat pekerja berhak melakukan perundingan dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.

Dalam pasal 48 ayat 1 Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa :

Kesepakatan Kerja Bersama disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang telah terdaftar.

Dalam pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1985 tentang kesepakatan kerja bersama disebutkan pihak-pihak dalam perundingan pembuatan kesepakatan kerja bersama adalah :

- a. Apabila Kesepakatan Kerja Bersama dibuat untuk tingkatan perusahaan maka pihak karyawan adalah Pengurus basis serikat pekerja perusahaan yang bersangkutan dan dari pihak pengusaha adalah Pimpinan Perusahaan yang bersangkutan.

- b. Apabila Kesepakatan Kerja Bersama dibuat untuk tingkat selain dari tingkat perusahaan pihak-pihaknya sesuai dengan tingkatnya.

Kesepakatan Kerja Bersama adalah perjanjian/kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum.²⁸ Menurut pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan Kesepakatan Kerja Bersama adalah kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja untuk mengatur dan melindungi hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak, karena dirundingkan bersama.²⁹ Namun dalam kenyataannya masih ada perusahaan yang tidak memiliki kesepakatan kerja bersama karena belum adanya serikat pekerja atau walaupun sudah ada serikat pekerja namun kesepakatan kerja bersama tersebut belum dibuat.³⁰

Dalam Kesepakatan Kerja Bersama mencantumkan masalah hak dan kewajiban dari pengusaha, pekerja serta serikat pekerja yang memuat masalah syarat-syarat kerja, upah, jam kerja, jaminan sosial dan lain-lain. Dengan adanya kejelasan hak dan kewajiban diharapkan terjalin hubungan kerja yang harmonis diantara para pihaknya. Hak dan kewajiban ini juga menyangkut masalah kebijakan penetapan pengupahan dalam perusahaan tersebut. Pekerja diwakili oleh serikat pekerja dimaksudkan agar pekerja lebih kuat posisinya

²⁸ Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 3, Asdi Mahasatya, Jakarta 2001, Hal. 74.

²⁹ Darwan Prinst, *op.cit.*, hal. 76.

³⁰ Soeparmo, *Bidang Hukum dan Pembelaan*, SPSI Jawa Timur.

dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.³¹

Dalam penyusunan Kesepakatan Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Melalui musyawarah mufakat inilah serikat pekerja dapat memenuhi kewajiban terhadap anggotanya untuk berusaha meningkatkan kondisi dan persyaratan kerja serta jaminan sosialnya.³² Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1985 ditentukan bahwa dalam pembuatan kesepakatan kerja bersama harus dilaksanakan dengan itikad baik, jujur, tulus, terbuka dan dilarang melakukan tindakan-tindakan yang bersifat menekan atau merugikan pihak lainnya.

Kesepakatan kerja bersama berlaku dan mengikat bagi pengusaha dan serikat pekerja. Hal tersebut dijelaskan dalam pasal 53 Undang-undang No. 25 tahun 1997 yaitu sebagai berikut :

Pengusaha dan serikat pekerja dan/atau pekerja berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam kesepakatan kerja bersama.

Pada dasarnya kesepakatan kerja bersama merupakan kesepakatan dari kedua belah pihak, sehingga apa yang disepakati akan mengikat kedua belah pihak. Selanjutnya ada kewajiban bagi serikat pekerja atau perkumpulan pengusaha untuk memberitahukan isi kesepakatan tersebut serta mengusahakan agar anggota-anggotanya memenuhi aturan-aturan yang berlaku untuk mereka. Dan kewajiban anggota adalah melaksanakan apa yang

³¹ Lalu Husni, *op.cit.* hal. 46 - 47.

³² Sedjun H. Manulang, *Op.Cit.*, hal.73.

tercantum dalam kesepakatan kerja bersama. Masa berlakunya kesepakatan kerja bersama ini paling lambat 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun dan dalam pelaksanaannya harus disetujui secara tertulis oleh pengusaha dan serikat pekerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja dilarang bertentangan dengan isi dari kesepakatan kerja bersama. Suatu perjanjian kerja yang bertentangan dengan Kesepakatan Kerja Bersama dianggap tidak sah.³³ Hal ini sesuai dengan pengertian bahwa kesepakatan kerja bersama merupakan dasar bagi perjanjian kerja. Adanya pembatasan tersebut dimaksudkan untuk melindungi pekerja sehingga mendapatkan kesejahteraan yang layak bagi kemanusiaan. Dan sesuai dengan asas perjanjian, maka pihak-pihak diberikan keleluasaan/kebebasan untuk menetapkan persetujuan mengenai apa yang dikehendakinya sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, ketertiban umum, kesusilaan, dan tidak boleh ada diskriminasi. Dalam Kesepakatan Kerja Bersama memuat bab yang mengatur masalah pengupahan sebagaimana disebutkan dalam lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 10 tahun 1985 tentang pola umum kesepakatan kerja bersama :

Dalam hal pengupahan kesepakatan kerja bersama meliputi :

1. Sistem Pengupahan meliputi :

- a. Struktur upah, seperti upah bersih, upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan.

³³ Sedjun H. Manulang, *Op.Cit.*, hal. 78.

- b. Cara pembayaran.
- 2. Pemberian Premi yang dikaitkan dengan produktivitas kerja.
- 3. Kenaikan upah yang dapat didasarkan kepada :
 - a. tingkat prosentase kenaikan Indeks Harga Konsumen atau Kebutuhan Fisik minimum sekuurang-kurangnya setahun sekali.
 - b. Prestasi Kerja.
 - c. Kemampuan atau perkembangan perusahaan.
 - d. Masa kerja karyawan.
- 4. Pemberian bonus, gratifikasi dan tunjangan-tunjangan lain-lain (apabila akan diberikan).

Dengan adanya kesepakatan kerja bersama inilah serikat pekerja dapat ikut serta dalam kebijakan penetapan pengupahan di perusahaan dengan berpedoman pada prinsip-prinsip keadilan dan berdasarkan pada prestasi kerja, serta kebutuhan hidup pekerja tanpa mengabaikan kemampuan perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Dengan begitu, adanya serikat pekerja merupakan harapan bagi pekerja dalam memperjuangkan kesejahteraannya, sebab dampak penetapan upah di tingkat perusahaan lebih mengena dan lebih dirasa secara langsung oleh pekerjanya.

Serikat pekerja ditingkat perusahaan apabila dalam perundingan dalam kesepakatan kerja bersama perlu didampingi pihak lain maka dapat menunjuk wakil dari perangkat organisasi serikat pekerja. Hal itu dapat saja

dilakukan apabila serikat pekerja merasa kemampuan negosiasinya kurang atau masih di bawah dari pengusaha. Inilah yang sebenarnya menjadi persoalan bagi perjuangan pekerja sendiri yaitu kurang-mampuan dari pihak pekerja dalam melakukan negosiasi dan itupun juga merupakan kekurangan dari pihak serikat pekerja yang berada di basis perusahaan. Bagi pengusaha apabila dirasakan membutuhkan pendamping, maka dia juga dapat menunjuk organisasi pengusaha satu tingkat lebih tinggi dan tidak boleh menunjuk wakil dari luar organisasi pengusaha.

Untuk itu keberadaan serikat pekerja lebih dituntut untuk meningkatkan kualitas kemampuannya dan dapat melakukan kompetisi secara sehat, obyektif dan realistis. Hal ini dilakukan dalam rangka memperjuangkan peningkatan kondisi kehidupan dan kesejahteraan pekerja sebagai anggotanya, termasuk melalui kenaikan upah yang berada di tingkat perusahaan. Terutama pada serikat pekerja di tingkat basis perusahaan harus diperkuat untuk memiliki *bargaining power* dalam melakukan perundingan dengan pihak perusahaannya. Hal ini dapat dilakukan apabila keberadaan serikat pekerja di perusahaan mempunyai pengetahuan tentang masalah hubungan industrial secara utuh serta mengetahui kondisi kemampuan perusahaannya.

Dalam memperjuangkan kesejahteraan pekerja utamanya dalam hal pengupahan, keberadaan serikat pekerja dalam kesepakatan kerja bersama sangat diutamakan. 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 ini merupakan dasar dari terbentuknya perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja tersebut dibuat oleh individu atau pekerja perorangan. Sedangkan pekerja pada tingkatan bawah cenderung tidak/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, khususnya upah minimum.

2. Perselisihan Pengupahan dan upaya penyelesaiannya

Dalam hubungan industrial terjadinya konflik atau perselisihan sangat dimungkinkan terjadi. Hal ini mengingat kepentingan dari kedua belah pihak yang berbeda. Meskipun dalam hubungan kerja antara kedua pihak tersebut telah diikat oleh suatu perjanjian kerja yang dibuat dan disetujui oleh keduanya. Saat ini dengan ditetapkannya kebijakan upah minimum dampaknya tidak hanya adanya kenaikan upah pada pekerja yang berada dibawah standar pengupahan, namun bagi pekerja yang juga diatas upah

standar menuntut pula adanya kenaikan upah mereka. Pada akhirnya hal inilah yang dapat menyebabkan adanya perselisihan. Perselisihan pengupahan ini terjadi apabila pekerja menuntut adanya kenaikan upah kepada pengusaha yang disebabkan adanya kenaikan tingkat upah minimum yang pada akhirnya pekerja diatas upah minimum menuntut adanya kenaikan juga karena mereka merasa upahnya akan tersundul oleh pekerja yang menerima upah minimum. Upah minimum merupakan kebijakan pemerintah untuk melindungi pekerja dari tekanan kebutuhan hidup. Yang sering menjadi perselisihan adalah kenaikan upah sundulan, yaitu adanya kenaikan upah dikarenakan adanya kenaikan upah minimum. Dalam hal ini serikat pekerja sebagai wakil pekerja berperan dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul antara pekerja dengan pengusaha, 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 dipenuhi sejalan dengan adanya peningkatan produktivitas dari pekerja.

Namun hal tersebut akan sulit tercapai apabila antara pengusaha dan pekerja terjadi perselisihan. Dalam pasal 1 Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan disebutkan bahwa :

Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan (pengusaha) atau perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh (pekerja) atau dengan gabungan serikat pekerja berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan hubungan perburuhan.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan pihak-pihak yang bersengketa adalah :

- a. Pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum;
- b. Serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang tercatat dalam Departemen Tenaga Kerja.

Seorang pekerja/serikat pekerja atau sekumpulan tenaga kerja tidak dapat menjadi pihak yang berselisih, apabila yang menjadi salah satu pihak adalah tenaga kerja atau sekumpulan tenaga kerja, maka penyelesaian perselisihannya hanya bisa sampai tingkat perantara/pegawai perantara dan tidak dapat melanjutkan sidang P4D atau P4P.

Dalam Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan disebutkan :

Perselisihan perburuhan meliputi perselisihan :

- a. pelaksanaan syarat-syarat kerja perburuhan;
- b. pelaksanaan norma kerja;
- c. hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja; dan
- d. kondisi kerja di perusahaan.

Dan disebutkan bahwa yang menjadi para pihak dalam perselisihan adalah pengusaha atau serikat pengusaha dengan pekerja perorangan atau serikat pekerja. Jadi disini pekerja perorangan khususnya bagi pekerja yang belum tergabung dalam serikat pekerja dapat menjadi para pihak yang berselisih dalam perselisihan industrial.

Perselisihan perburuhan dibedakan atas :³⁴

a. Perselisihan perburuhan/industrial menurut sifatnya.

Bentuk perselisihan ini terbagi menjadi dua yaitu :

1. perselisihan perburuhan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh, karena tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
2. perselisihan perburuhan perorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha/majikan.

b. Perselisihan perburuhan/industrial menurut jenisnya

Bentuk perselisihan ini terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja salah satu pihak dalam perjanjian kerja kesepakatan kerja bersama tidak memenuhi isi daripada perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain tidak dapat persesuaian faham dalam hubungan kerja yang disepakati bersama.
2. Perselisihan kepentingan, pertentangan antara pengusaha atau kumpulan pengusaha gabungan serikat buruh, sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Dalam perselisihan hak ini terdapat 2 (dua) instansi yang berwenang menyelesaikannya yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perbedaan kewenangannya adalah :³⁵

1. Yang dapat menuntut di depan pengadilan adalah pekerja secara perseorangan. Sedangkan di depan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah buruh/pekerja secara organisatoris. Pekerja yang terlibat perselisihan secara organisatoris jumlahnya relatif banyak sehingga untuk mempercepat penanganannya dilakukan oleh P4.
2. Sanksi putusan Pengadilan Negeri semata-mata sanksi perdata, sedangkan sanksi putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dikenakan sanksi pidana kurungan 3 bulan dan atau denda Rp. 10.000 (sepuluh ribu rupiah).

³⁴ Judiantoro, Hartono. W, *op. cit*, hal. 25-26.

³⁵ Judiantoro, Hartono. W, *log. Cit*.

Sedangkan dalam penyelesaian perselisihan kepentingan dilakukan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tidak Pengadilan Negeri.

Dalam hal ini perselisihan pengupahan dapat dikatakan sebagai perselisihan hak. Dikatakan bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan yang disebabkan oleh tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja dimana hubungan kerja tersebut terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Adapun ciri-ciri hubungan kerja adalah:³⁶

- a. adanya pekerjaan;
- b. adanya upah;
- c. adanya perintah, yaitu perintah atasn (pengusaha) kepada bawahan (tenaga kerja/pekerja)

Berdasarkan kewenangan penyelesaian perselisihan dalam hal perselisihan hak dapat diajukan kepada Pengadilan Negeri atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Namun dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan pasal 56 menyebutkan setiap perselisihan industrial diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Undang-undang 22 tahun 1957 menyebutkan bahwa apabila terjadi perselisihan maka penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan secara damai dengan jalan perundingan. Upaya damai ini disebut *bipartit system*. *Bipartit system* adalah upaya damai antara buruh dengan majikan (pengusaha) atau anjuran Departemen Tenaga Kerja.³⁷ Pekerja yang menuntut kenaikan upah sebenarnya dapat menyampaikan keinginannya

³⁶ *Ibid*, hal. 96.

³⁷ Darwan Prinst, *op.cit.* 235.

tersebut kepada pihak pengusaha secara damai. Seperti yang dianjurkan dalam pasal 3 keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan dalam hal keluhan kesah sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja dilakukan ditingkat perusahaan secara bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan pengusaha. Namun apabila keluhan kesah tersebut sudah menjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaiannya melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja dengan gabungan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau organisasi pekerja lainnya, dengan pengusaha atau gabungan pengusaha. Apabila dengan jalan perundingan tersebut menghasilkan persetujuan (kesepakatan), maka persetujuan tersebut dapat dituangkan menjadi suatu perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang No. 21 tahun 1954 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01 tahun 1985.³⁸

Jika dalam perundingan tersebut pihak-pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, maka ada 2 (dua) alternatif penyelesaiannya, yaitu:³⁹

1. menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian ini juga dengan penyelesaian sukarela.

³⁸ *Ibid*, hal.97.

³⁹ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hal.86.

2. menyerahkan perselisihan ini kepada pegawai perantara Depnaker.

Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib.

Penyelesaian secara sukarela dilakukan oleh juru atau dewan pemisah sebagai arbitrase. Arbitrase adalah peradilan wasit yang akan memberikan keputusan mengenai persengketaan antara pihak-pihak yang bersengketa melalui peradilan. Menurut pasal 29 Undang-undang No. 22 tahun 1957, bahwa majikan dan buruh yang terlibat dalam perselisihan perburuhan atas kehendak mereka sendiri atau atas anjuran dari pegawai atau panitia daerah yang memerikan perantaraan dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemisah. Penyerahan ini dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak dihadapan pegawai atau panitia daerah. Penunjukan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah, demikian pula dengan tata cara pemisahan sepenuhnya diserahkan kepada kedua belah pihak.⁴⁰ Keuntungan dari pemakaian dewan pemisahan adalah yang berkepentingan sendiri yang memilih. Jadi kepercayaan mereka terhadap putusan dewan pemisah ini lebih besar daripada terhadap putusan yang dipaksakan dari atau oleh alat-alat ngara. Dalam praktek penyelesaian perselisihan perburuhan seringkali Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah) ditunjuk sebagai dewan pemisah, karena dengan demikian pihak-pihak yang berselisih tidak perlu mengeluarkan biaya bagi pemisah itu.⁴¹ Hal itu diatur dalam pasal 7 Undang-undang No. 22 tahun 1957. terhadap putusan

⁴⁰ Lalu Husni, *log. Cit.*

⁴¹ Imam Soepomo, *op. cit.*, hal. 135.

arbitrase tidak dapat dimintakan ulang, kecuali pembatalan itu hanya bisa dilakukan oleh Panitia Pusat saja, itupun dalam hal-hal tertentu. Adanya pembatasan tersebut dikarenakan keleluasaan untuk menyanggah dari putusan arbitrase. Terhadap putusan juru pemisah atau dewan pemisah dapat dimintakan pengesahan dari Panitia Pusat. Putusan yang disahkan oleh Panitia Pusat memperoleh kekuatan hukum sebagai putusan Panitia Pusat, artinya :⁴²

- a. Dapat dimintakan kepada pengadilan negeri supaya putusan dinyatakan dapat dijalankan (fiat eksekusi) dan selanjutnya dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.
- b. Pihak yang tidak tunduk pada putusan ini diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,- (sepuluh ribu rupiah).

Namun apabila dalam perundingan ini tidak memperoleh kesepakatan, maka perantaraan diserahkan kepada Panitia Daerah dengan pemberitahuan terlebih dahulu. Setiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan dan oleh yang berselisih tidak diserahkan kepada juru atau dewan pemisah, oleh pihak-pihak tersebut atau oleh salah satu pihak harus memberitahukan kepada pegawai perantara kantor Depnaker. Oleh kantor Depnaker hal itu dianggap sebagai permintaan untuk memberikan perantaraan terhadap perselisihan perburuhan. Adanya pemberitahuan wajib

⁴² Lalu Husni, *Op. Cit.*, hal. 87.

ini oleh pegawai perburuhan dianggap sebagai permintaan untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian permasalahan. Penyelesaian secara wajib ini pada dasarnya adalah penyelesaian yang dilakukan melalui pegawai perantara dan institusi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Penyelesaian dengan cara ini dapat juga disebut sistem tripartite. Sistem tripartite adalah sistem penyelesaian perselisihan yang melibatkan majikan/pengusaha, organisasi pekerja, dan Depnaker. Sistem tripartite ini dilakukan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Keputusan dari perundingan ini dianggap sebagai Kesepakatan Kerja Bersama. Jika dalam perundingan tetap tidak mencapai perdamaian maka Panitia Daerah akan mengambil keputusan yang bersifat anjuran dan mengikat. Bersifat anjuran artinya menganjurkan kepada para pihak untuk menerima putusan tersebut. Namun apabila penyelesaiannya dianggap sukar dengan memberikan putusan yang bersifat anjuran, maka putusan Panitia Daerah dapat berupa putusan yang bersifat mengikat. Putusan ini dalam 14 hari dapat dimintakan pemeriksaan ulang pada Panitia Pusat. Jika dalam putusan yang bersifat mengikat dari Panitia Daerah yang tidak dapat dibanding lagi, dan tidak ditaati secara sukarela, pelaksanaannya dapat dimintakan kepada pengadilan negeri, selanjutnya putusan tersebut dilaksanakan menurut aturan yang berlaku untuk melaksanakan suatu putusan perdata. Selain itu juga dapat dituntut secara pidana. Untuk putusan Panitia Daerah yang dapat dimintakan banding maka dapat diajukan kepada Panitia Pusat kecuali putusan tersebut

mengenai hal-hal yang bersifat lokal. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) adalah suatu lembaga untuk melakukan pemeriksaan ulang terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Putusan Panitia Pusat semuanya bersifat mengikat dan terhadapnya tidak dapat dimintakan banding, kecuali dalam hal-hal tertentu menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan Panitia Pusat alasan dibatalkannya atau ditundanya putusan Panitia Pusat untuk memelihara ketertiban umum dan melindungi Negara.

Dalam perselisihan pengupahan karena termasuk dalam perselisihan hak, upaya hukum yang dapat ditempuh oleh serikat pekerja sebagai wakil dari pekerja adalah dengan mengajukan permasalahannya kepada Panitia Daerah atau diselesaikan dengan menggunakan Arbitrase. Namun dalam hal tuntutan perseorangan hanya dapat dilakukan upaya hukum melalui Pengadilan Negeri. Perselisihan pengupahan terjadi dikarenakan adanya tuntutan pekerja akan kenaikan gaji, dimana kenaikan gaji tersebut dapat disebabkan adanya peningkatan jumlah upah minimum. Disini ada perbedaan persepsi antara pengusaha dan serikat pekerja. Dalam hal ini pengusaha mengartikan bahwa kenaikan upah minimum berarti kenaikan upah pokok beserta tunjangan-tunjangan lainnya. Dari pihak serikat pekerja mengartikan kenaikan upah minimum ini sebagai kenaikan upah pokoknya saja.⁴³ Dalam kasus yang pernah dihadapi oleh pihak SPSI sebagai serikat

⁴³ Soeparmo, *Op. Cit.*

pekerja terbesar, kebanyakan perselisihan pengupahan ini terjadi karena dalam slip upahnya tidak ada penjelasan mana gaji pokok, mana yang tunjangan. Sehingga ada terjadi upah pokoknya dibawah standar minimum tapi pekerja mendapatkan tunjangan yang besar. Sedangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Upah Minimum, mengartikan sebagai upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dalam contoh perbedaan tersebut dapat dilihat bahwa masalah pengupahan sangat berpengaruh dalam menimbulkan adanya perselisihan.

Sehingga keberadaan serikat pekerja dalam kesepakatan kerja bersama sangat penting, sehingga apabila terjadi perselisihan kesepakatan kerja bersama dapat dijadikan dasar adanya perbuatan melanggar ketentuan yang berlaku. Dengan begitu keberadaan pekerja dalam permasalahan pengupahan dapat terlindungi.

BAB IV

PENUTUP

1. KESIMPULAN

- a. Dalam hal pengupahan, kedudukan antara pekerja dengan pengusaha adalah sejajar baik itu ditingkat bipartite maupun ditingkat tripartite. Namun begitu, serikat pekerja masih punya kelemahan apalagi dengan munculnya serikat-serikat pekerja yang baru. Dimana kelemahan serikat pekerja tersebut dipengaruhi oleh factor internal dari serikat pekerja sendiri misalnya adanya serikat pekerja lebih dari satu dalam perusahaan, maupun factor eksternal dari kondisi yang ada misalnya adanya surplus tenaga kerja.
- b. Dalam upaya penyelesaian perselisihan pengupahan dapat dilakukan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan maupun melalui Pengadilan. Dalam hal keterwakilan pekerja kepada serikat pekerja, maka penyelesaian perburuhan dapat diajukan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang sebelumnya diselesaikan secara musyawarah mufakat. Sebagaimana diatur dalam Kepmenaker No. 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. SARAN

- a. Adanya kebebasan serikat pekerja hendaknya tidak menjadikan perbedaan pandangan pada serikat pekerja. Dengan kebebasan yang diberikan tersebut serikat pekerja dapat mencapai kesatuan pandangan yang akan memperkuat keberadaan serikat pekerja dalam lembaga biparti maupun triparti. Sehingga tujuan bersama dari serikat pekerja dapat tercapai.
- b. Dalam kesepakatan kerja bersama serikat pekerja yang ada dalam perusahaan harus bersatu dalam menentukan besaran upah dan system pengupahan yang berlaku. Selain itu juga perusahaan hendaknya lebih terbuka terutama dalam kemampuan perusahaan memberikan upah. Sehingga perselisihan mengenai pengupahan dapat dihindari.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet II, Citra Aditya Bakti, 2000.
- G. Kartasapoetra et. Al, *Hukum Perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet III, Djambatan, Jakarta, 1999.
- John S, *Hubungan Industrial Sebuah Pengantar*, Cet 1, BPFE, Yogyakarta, 1986.
- Judiantoro, Hartono W, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Ed, 1, Cet II, Rajawali, Jakarta, 1992.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet II, Rajawali Pers, Jakarta, 2001.
- Marti Suwarni-John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-dasar ekonomi perusahaan*, Ed. 5, Cet. 1, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet III, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

UUD 1945;

Burgerlijke Wetboek (B.W);

Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;

Undang-undang No. 18 tahun 1956 Mengenai Dasar-Dasar Hak Berorganisasi Dan Berunding Bersama;

- Undang-undang no. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh;
- Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum ;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-05/MEN/87 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-03/MEN/93 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 10 tahun 1985 tentang pola umum kesepakatan kerja bersama;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01 tahun 1994 tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan;
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1 tahun 1985 tentang kesepakatan kerja bersama;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi perubahan pasal 1, pasal3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20 dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER 01/MEN/1999 tentang Perlindungan Upah.
- Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor : B. 407/M/BW/1995 tertanggal 18 Juni 1995 tentang petunjuk pelaksanaan UMR dan Upah Sundulan;
- Surat Edaran Direktur Jenderal Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja No. B. 490/M/BW/1990 tentang Penjelasan tentang Pelaksanaan Upah minimum;
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah Dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa komponen upah ;

JURNAL

Popon. Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No 1 Februari 2002. Kemampuan Negosiasi Serikat Buruh dalam Memperjuangkan upah minimum di dalam institusi Dewan Pengupahan, AKATIGA, Bandung.

Ari Hendarmin (Wakil Ketua APINDO Jawa Barat) Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No 1 Februari 2002. Kesejahteraan Buruh dan Kelangsungan Usaha : Upah Minimum Dari Sisi Pandang Pengusaha, AKATIGA, Bandung.

Bambang Wirahyoso, Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No1 Februari 20002. Upah Minimum bagi Buruh dan Strategi Perjuangan Serikat Pekerja: AKATIGA. Bandung, 2002

Editorial, Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No.1 Februari 2002. Upah Minimum Dan Kesejahteraan Pekerja: Peluang dan Tantangan bagi Serikat Kerja.Bandung: AKATIGA, Bandung, 2002

Resmi Setia M.S, Jurnal Analisis Sosial. Vol.7, No 1 Februari 2002. Dewan Pengupahan:Strategikah sebagai Alat Perjuangan Buruh ?, AKATIGA, Bandung.

KORAN

Egidius Patnistik, Masalah Perburuhan Terkait Erat Kebijakan Pemerintah, Kompas, Rabu 01 Mei 2002

MAKALAH

J. Nuwa Wea, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Implementasi Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2002 dalam Perekonomian Indonesia, Disampaikan pada acara Seminar Nasional Ketenagakerjaan, Jakarta, November 2001

INTERNET

Bomer Pasaribu, Membangun Politik Ketenagakerjaan dari Aspek Hak Asasi Manusia, [www. geogle.com](http://www.geogle.com).