

SKRIPSI
PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HAL
UPAH MINIMUM



ADITYA KOESMAYADI
NIM. 039910619/U

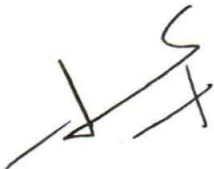
MINAT STUDI HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

**PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HAL
UPAH MINIMUM**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN MEMENUHI SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM**

Pembimbing,



LANNY RAMLI, S.H., M.H.
NIP. 131878388

Penyusun,



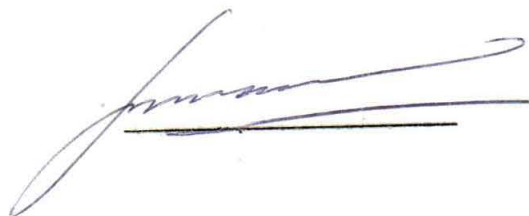
ADITYA KOESMAYADI
NIM. 039910619/U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Kamis, 23 Desember 2004**

Panitia Penguji Skripsi :

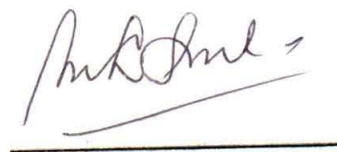
Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Machsoen Ali', written over a horizontal line.

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lanny Ramli', written over a horizontal line.

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M.L. Souhoka', written over a horizontal line.

MOTTO :

***ILMU TANPA AGAMA, BAGAIKAN BUTA SEDANGKAN AGAMA
TANPA ILMU SEPERTI PINCANG***

***ALBERT EINSTEIN
(ILMU DUKA ABAD 20)***

***“ SESUNGGUHNYA ALLAH SWT DITAATI DAN DISEMBAH
DENGAN ILMU, DEMIKIAN PULA KEBAIKAN DUNIA DAN
AKHIRAT BERSAMA ILMU, SEBAGAIMANA KEJAHATAN DUNIA
DAN AKHIRAT KARENA KEBODOHAN***

(NABI BESAR MUHAMAD SAW BERSABDA)

*Skipsi ini kupersembahkan kepada:
Papa dan Mamaku Agus Supriadi Dan Soetji Koesumarijah
Harapan dan citanya menjadi bara api semangat
Yang tak pernah padam dalam hidupku untuk terus
Maju dan berkarya, serta mereka yang menyayangiku*

Semoga kita tetap dalam lindungan Allah SWT

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik dan lancar. Dan tak lupa sholawat dan salam tetap tercurhat kepada junjungan kita Rasulullah Nabi kita Muhammad SAW, serta para pengikutnya.

Penulis Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Selesaiannya Tugas Akhir ini, berarti lepas sudah segala beban dan tanggung jawab saya dalam penulisan ini, dengan berbagai pengalaman baik suka maupun duka.

Penulis sebagai menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini tidak luput dari adanya kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran ataupun kritik yang membangun dari pembaca, demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Penulis berharap semoga penyusunan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Surabaya, 6 Juli 2005

Penulis

Ucapan Terima Kasih

Tugas Akhir ini selesai dengan baik dan lancar tidak terlepas dari peran serta banyak pihak, dengan berbagai bantuan baik secara moril ataupun materiil, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala Rahmat, dan Karunia-nya.
2. Ibu Lanny Ramly, S.H., M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahannya pada penulis.
3. Bapak Machson Ali, S.H., M.Hum dan Bapak Dr. Marteen Lendert Souhoka, S.H., M.S. Selaku penguji yang telah memberikan saran dan kritikan yang membangun dalam penulis selama kuliah.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah memberikan ilmu dan arahannya pada penulis selama kuliah.
5. Para Karyawan Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Airlangga, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini.
6. Papaku Agus Supriadi Dan Mamaku Soetji Koesuma, atas segala do'a, kasih sayang, nasehat, bimbingan, arahan, dan motivasi selama penulis kuliah dan menyelesaikan Tugas Akhir ini.
7. Adik-Adikku Tercinta, Novy Koesharyadi dan Rendhy Koescahyadi atas semua bantuan, do'a dan dorongan yang telah diberikan.

8. Eyang Utī, Pak de, Bu de, Om serta Tante-tanteku yang telah memberikan bantuan, nasehat, kasih sayang, Kritikan yang membangun, dorongan dan Do'a.
9. Pak De ku, Eddy Soelistijono (Almarhum) yang selalu memberikan motivasi, nasehat, do'a dan dorongan untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Sepupuku Mbak Maya, Mas Agung, Mbak Dian, Mbak Nana + Mas Wisnu, Mas Gandot + Mbak Dina, Mbak Riris, Mas Win + Mbak Ririn, Mbak Hera + Mas Hesti, Mbak Ety, Mas Adi, Mas Ary, Mbak Susi, Mbak Retno, Mbak Ama, Dik Ferny, Dik Rike, Dik Erik, Dik Ratna, Dik Bagus, Dik Linda atas dukungan dan do'anya kepada Penulis.
11. Sally Sagita Armadhany atas kasih sayang yang telah diberikan, dorongan, nasehat dan do'anya (meskipun tidak hadir dalam sidang).
12. Sahabatku Ony, Dendy, Ary (Bayeg), Totos, Yessil, Roy (Yor), Andy Polem, Hendro (Eca), Faizal (Ical), Adit (Bratang), Mas Bowo yang pernah penulis curhatin permasalahan pribadi yang dihadapi oleh penulis terhadap Tugas Akhir dan terima kasih untuk do'a dan dukungan motivasi untuk tetap maju selama ini.
13. Temanku Pasukan Bodrek Angkatan 99 Dimas (Samid), Kristanto (Ndok), Bagus Yudianto (Gondrong), Effke, Wisnu (Gento), Robby (Ibor), Dony (Inod), Zackaria Rozi (Zack), Gusti (Om), Iwan (Cupes), Zainal (Gupong) + Rany, Romy, Rofiq, Aries, Taufiq (Ayah), Mas Arief, Rizaldy, Aji + Dahlia, Sulis (Ketek), Yan Sahala (Gendut), Dony (Jenggot) Robert, Taskrip, Wahyu, Tina, Farida, Dennys, Agung Setiadi (UGI), Richard (AL), Satriyo, Rudy (Pak Hakim), Tedjo, Galih + Ratih, Ricky, Yogi, Indra Pradata (IP), Mahar, Pasukan Tempur 00 Yoga, Deddy (balung), Wildan, Irwan (Demo), Dedy (jemblung), Sita, Nova, Nano, Oenyil, Rico, Aditya,

Hargo (bendot), Ria (jilbab), Alis, Jojon, Pasukan 01, Kaka, Faqih + Vicky, Garbo, Klep, Anam, Dito, Refa, Teman-Teman main Yayan, Lukas, Ucoq, Dicky, Creambath, Yuke, Deri, Dian, Andre (Gundul) + Sherly, Tike (Cece), Wimbrow, Pay, Farid (Brimop) Serta Teman-teman Warung Mama (Kertajaya) yang warungnya buat tongkrongan, Agung, Meydi, Bayu, Hendro, Raymond, Garing, Sugeng, Pendek, Galih, Prana, Bronk (Kijang), Febri (PP) + Kiki, Asty, Bayeg, Tandon, yang telah memberikan dukungan dan do'anya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Serta Pihak-pihak maupun teman-teman yang belum disebutkan semua, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat hidayah dari Allah SWT.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v

BAB I PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya.....	1
2. Penjelasan Judul	8
3. Alasan Pemilihan Judul.....	10
4. Tujuan Penulisan.....	10
5. Metode Penulisan.....	11
a. Pendekatan Masalah.....	11
b. Sumber Bahan Hukum.....	11
c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum.....	12
d. Analisa Bahan Hukum.....	12
6. Pertanggung Jawaban Sistematika.....	12

BAB II PENENTUAN UPAH MINIMUM.....14

1. Peraturan Perundangan Tentang Upah.....	14
2. Kedudukan Upah.....	19

3. Komponen Upah.....	20
4. Upah Lembur.....	23
5. Ketentuan Pembayaran Upah.....	24
6. Dasar Penentuan Dan Perhitungan Upah Minimum.....	30
BAB III UPAYA HUKUM BILA PEKERJA DIBERIKAN UPAH DIBAWAH KETENTUAN UPAH MINIMUM.....	36
1. Pengertian Perselisihan Perburuhan.....	36
2. Wadah Kerjasama Antara Pekerja Dan Pengusaha.....	39
3. Pencegahan Terjadinya Perselisihan.....	42
4. Unjuk Rasa, Dan Pemogokan.....	44
5. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	52
BAB IV PENUTUP.....	63
1. Kesimpulan.....	63
2. Saran.....	64

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

Cipta Karya

(031) 5941926

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu sektor pendukung keberhasilan perekonomian Indonesia adalah sektor industri, di mana di samping sebagai penyumbang devisa bagi perekonomian bangsa juga sebagai pengentas kemiskinan dan mengurangi angka pengangguran. Pada kenyataannya, telah dibuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, di masa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara kita Republik Indonesia. Bahkan Faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu merupakan faktor penentu bagi hidup dan matinya suatu bangsa.

Dalam buku Repelita IV, antara lain disebutkan bahwa jumlah angkatan kerja diperkirakan selama Pelita IV akan bertambah sebanyak 9,3 juta jiwa lebih. Selain itu yang harus lebih diperhatikan lagi adalah kenyataan bahwa 29 % dari jumlah angkatan kerja tersebut, adalah angkatan kerja yang muda usia.

Masalah tersebut di atas lebih dipersulit lagi dengan adanya kondisi bahwa angkatan kerja yang melimpah tersebut, sebagian besar hanya berlatar belakang pendidikan yang rendah.

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) mempunyai landasan idiil yaitu Pancasila dan Landasan Konstitusional adalah Undang-Undang Dasar 1945. Secara operasional berlandaskan GBHN serta ketentuan-ketentuan pelaksanaannya yang diatur oleh pemerintah di dalam program pembangunan. Di samping itu Hubungan Industrial Pancasila juga berlandaskan kepada kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah untuk menciptakan keamanan nasional, stabilitas nasional, meningkatkan partisipasi sosial dan kelanjutan pembangunan nasional.

Di dalam HIP, pekerja bukan hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka, akan tetapi sebagai manusia pribadi sesuai dengan harkat, martabat dan kodratnya. Juga tidak dibedakan antara pengusaha dan pekerja karena golongannya, keyakinannya, politik, paham, aliran agama, suku maupun jenis kelaminnya. Karena HIP berupaya mengembangkan orientasi kepada kepentingan nasional. HIP juga berupaya menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mengembangkan persamaan-persamaan dalam rangka menciptakan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha. Perbedaan pendapat dan perselisihan yang timbul harus diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat dan tidak diselesaikan dengan cara pemaksaan oleh satu pihak kepada pihak lain. Oleh karena itu dapat tercipta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan seluruh hasil perusahaan harus dapat dinikmati bersama oleh pengusaha dan pekerja secara serasi, seimbang dan merata. Serasi dan seimbang disini maksudnya adalah setiap pihak mendapatkan bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasinya. Sedangkan merata adalah setiap hasil perusahaan dapat dinikmati oleh seluruh anggota perusahaan.

Hubungan Industrial Pancasila mendasarkan diri pada asas-asas pembangunan yang tertuang di dalam GBHN, seperti asas manfaat, usaha bersama dan kekeluargaan, demokrasi, adil dan merata, keseimbangan dan lain-lain. Selain itu juga mendasarkan diri pada asas :

- Pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam proses produksi yang keduanya berarti harus bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas (Partner in Production).
- Pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan, yang berarti hasil perusahaan harus dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi (Partner in Profit).
- Pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggung jawab, yaitu tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, kepada Bangsa dan Negara, kepada masyarakat sekelilingnya, kepada keluarga dan kepada perusahaan dimana mereka bekerja (Partner in Responsibility).

Hubungan Industrial Pancasila mengembangkan sikap sosial, seperti kegotong-royongan, toleransi, tenggang rasa, terbuka, bantu-membantu dan mampu mengendalikan diri. Selain sikap-sikap tersebut di atas, juga diperlukan sikap para pelaku Hubungan Industrial Pancasila, seperti sikap kemitraan, saling hormat-menghormati, saling mengerti kedudukan dan perannya dan saling memahami hak dan kewajibannya dalam proses produksi.

Pihak pengusaha selain diakui hak-haknya seperti hak milik, hak untuk mengembangkan usaha serta laba usahanya, juga hak untuk mengelola modalnya, pengusaha juga berkewajiban memberikan andilnya secara konstruktif terhadap

peningkatan kesejahteraan pekerja serta membina asas-asas manajemen yang baik dalam rangka pembangunan nasional secara keseluruhan.

Untuk menciptakan suasana yang menunjang tersebut, perlu dikembangkan sarana-sarana utama guna menunjang terlaksananya Hubungan Industrial Pancasila.

Sarana tersebut adalah :

- Lembaga Kerjasama Bipartit

Lembaga ini merupakan lembaga komunikasi antara pihak pekerja dan pengusaha. Dengan lembaga ini diharapkan kesalahpahaman antara keduanya dapat dihindari sehingga ketenangan kerja dan meningkatnya produktivitas dapat tercapai.

- Lembaga Kerjasama Tripartit

Dalam Lembaga ini terdapat unsur pemerintah, selain unsur pekerja dan pengusaha. Pemerintah menjaga keseimbangan dan keserasian antara pekerja dan pengusaha.

- Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

Melalui sarana ini, dapat diwujudkan suatu proses musyawarah dan mufakat. Jiwa dari falsafah HIP harus tercermin dalam kebijakan mengenai pengupahan, syarat-syarat kerja maupun jaminan sosial yang kesemuanya tercantum di dalam KKB.

- Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial

Meskipun lembaga Bipartit dan Tripartit telah berjalan dengan baik, namun tidak menutupi kemungkinan terjadi perselisihan yang sulit untuk dihindari. Oleh karena itu perselisihan ini dapat diselesaikan lewat lembaga penyelesaian

perselisihan industrial, yaitu dapat melalui pegawai perantara, arbitrase, P4D / P4P. Sehingga Industrial Pancasila dapat terwujud.

- Pengaturan Perundangan Ketenagakerjaan.

Dengan peraturan perundangan ini dapat diharapkan mampu menciptakan ketenangan dan kegairahan kerja. Karena di dalam peraturan perundangan ini dijiwai oleh falsafah HIP.

- Pendidikan Hubungan Industrial

Agar Falsafah HIP dapat dipahami dan dihayati oleh masyarakat, maka perlu disebarluaskan melalui penyuluhan-penyuluhan dan pendidikan-pendidikan. Penyuluhan dan pendidikan ini diberikan kepada semua pihak yang berkaitan dengan masalah Hubungan Industrial Pancasila, seperti pekerja, serikat pekerja, pengusaha.

Seiring dengan upaya peningkatan Hubungan Industrial Pancasila, namun masih terdapat permasalahan khusus yang harus dipecahkan, yang erat kaitannya dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila. Permasalahan tersebut antara lain adalah :

a. Masalah Pengupahan

Upah merupakan masalah sentral dalam hubungan industrial, karena sebagian besar perselisihan terjadi, bersumber dari permasalahan pengupahan. Bagi perusahaan, upah merupakan komponen yang cenderung untuk ditekan. Sedangkan bagi pekerja, upah adalah sumber penghasilan bagi pekerja untuk menghidupi keluarganya. Oleh karena itu pekerja cenderung menginginkan upah itu selalu meningkat. Jadi terjadi perbedaan keinginan antara pekerja dan

pengusaha mengenai upah. Apabila di dalam suatu perusahaan dapat diciptakan suatu sistem pengupahan yang adil akan dapat menciptakan ketenangan kerja, ketenangan usaha serta peningkatan produktivitas kerja. Tetapi sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat menciptakan suatu sistem pengupahan yang baik, maka upah akan selalu menjadi sumber perselisihan di dalam perusahaan.

Pada Pasal 1 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja, menyatakan bahwa Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut diatas ialah bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah. Begitu juga yang diatur dalam Pasal 1 angka 2 dan 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Upah merupakan hak yang harus di dapat oleh pekerja. Karena hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian juga pekerja mempunyai hak-hak karena statusnya itu. Adapun hak-hak tersebut adalah ¹:

1. Hak mendapat upah / gaji (Pasal 1602 KUHPdata).
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 3 Undang-undang No. 14 Tahun 1969).
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 4 Undang-undang No. 14 Tahun 1969).

¹ Darwin Prinst, Hukum ketenagakerjaan, Bandung PT. Citra Aditya Bakti, Cetakan kedua, Tahun 2000, Hal 22

4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan lagi (Pasal 6 Undang-undang No. 14 Tahun 1969).
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 9 Undang-undang No. 14 Tahun 1969).
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 11 Undang-undang No.14 Tahun 1969).
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (duabelas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa dari satu organisasi majikan (Pasal 2 ayat 1 dan PP No. 21 Tahun 1954).
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 4 ayat 1 dan PP No. 21 Tahun 1954).
9. Hak atas suatu pembayaran pengganti istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya 6 (enam) bulan terhitung dari saat dia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 7 ayat 1 dan PP No. 21 Tahun 1954).
10. Hak mengajukan banding kepada P4P dalam waktu 15 (lima belas) hari setelah putusan P4D diterimanya (Pasal 8 Undang-undang No.12 Tahun 1948).

b. Masalah Pemogokan

Meskipun hak mogok telah diatur dalam peraturan, akan tetapi pemogokan akan dapat merusak hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pemogokan akan dapat merugikan semua pihak baik pekerja, pengusaha maupun masyarakat, karena itu pemogokan harus dihindari dan kalau terjadi harus diselesaikan secara tuntas.

Di dalam falsafah Hubungan Industrial Pancasila yang berdasarkan musyawarah mufakat, mogok bukanlah merupakan upaya yang baik dalam menyelesaikan masalah. Namun demikian, di dalam peraturan perundangan kita, hak mogok harus diakui dan diatur penggunaannya. Oleh sebab itu walaupun mogok secara yuridis dibenarkan, akan tetapi secara filosofis harus dihindari. Untuk itu upaya-upaya pencegahan pemogokan perlu ditingkatkan seperti pengembangan kelembagaan Bipartit, Tripartit, Kesepakatan Kerja Bersama dan Penyelesaian Perselisihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Uraian tersebut di atas dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penentuan Upah Minimum ?
2. Bagaimanakah upaya hukumnya apabila pekerja diberikan upah di bawah ketentuan Upah Minimum ?

2. Penjelasan Judul

Penjelasan ini dimaksud untuk memperoleh kesatuan arti dan mencegah penafsiran yang berbeda-beda agar para pembaca lebih memahami ruang lingkup

permasalahan yang akan dibahas. Sedangkan judul yang dipakai dalam skripsi ini adalah “ **PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HAL UPAH MINIMUM** ”. Adapun pengertian masing-masing istilah yang terdapat dalam judul tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut :

a. Perlindungan Hukum

Berdasarkan Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S Poerwodarminto, yang dimaksud dengan perlindungan adalah perbuatan melindungi. Sedangkan yang dimaksud dengan hukum adalah segala Undang-Undang, Peraturan dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup dalam masyarakat.

Menurut Pendapat Philipus Mandiri Hadjon, Perlindungan Hukum² adalah : Perlindungan Hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi masyarakat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

b. Upah Minimum

Pengertian Upah Minimum Tenaga Kerja adalah Upah terendah yang dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya.

3. Alasan Pemilihan Judul

Pihak pekerja sebagai pihak yang lemah posisi sosial ekonominya, dalam suatu hubungan kerja sering menjadi korban dari tindakan sewenang-wenang dari pengusaha yang berada di posisi status sosial ekonomi yang lebih kuat. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya suatu perlindungan terhadap posisi pekerja yang sangat lemah tersebut dengan memberikan suatu kepastian tentang hak-hak normatif pekerja.

Dari uraian di atas, skripsi ini ingin membahas Perlindungan Hukum Dalam Hal Upah Minimum yaitu dipergunakan sebagai pedoman bagi para pengusaha, serikat pekerja, badan atau dewan yang mengurus masalah pengupahan, yang kurang mengerti tentang betapa penting arti Hubungan Industrial Pancasila yang harmonis antara para pihak, baik bagi pengusaha maupun pihak para pekerja, sehingga dengan menekankan terjadinya pemogokan dan perselisihan dapat menciptakan iklim kerja yang sehat, produktif dan nyaman. Dengan demikian Industrial Peace yang dicitakan dapat diwujudkan.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya. Kemudian tujuan lain dari skripsi ini adalah memberikan kedudukan yang seimbang bagi para pihak yang membuatnya yaitu pekerja dan pengusaha agar tercipta suatu hubungan kerja dalam masing-masing pihak terpenuhi prestasinya. Selain itu ditujukan untuk

² Philipus Mandiri Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya 1987

menyumbangkan sedikit ilmu bagi masyarakat sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja sebagai dasar adanya suatu hubungan kerja.

5. Metode Penelitian

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode pendekatan masalah Yuridis Normatif berarti bahwa membahas permasalahan melalui peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan

b. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang berkaitan dengan skripsi ini terdiri dari sumber bahan hukum sekunder dan sumber bahan hukum primer.

1. Sumber Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, yang terdiri atas:

- a. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- b. Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja beserta peraturan pendukung lainnya.

2. Sumber Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang memberi penjelasan serta keterangan mengenai bahan hukum primer yang terdiri atas:

- a. Bahan yang diperoleh dari berbagai buku hukum mengenai ketenagakerjaan.
- b. Informasi majalah serta literatur-literatur yang secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini.

c. Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum.

Bahan-bahan hukum dikumpulkan dengan cara mencari dan mempelajari serta memahami buku-buku karangan ilmiah yang memuat pendapat para sarjana, majalah, surat kabar, serta peraturan perundang-undang yang berkaitan dengan skripsi ini.

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan tersebut kemudian diolah yaitu dengan dibaca, diteliti dan diperiksa kembali satu persatu, sehingga bahan yang diperoleh tersebut dapat dipergunakan untuk penyusunan skripsi ini. Kemudian bahan tersebut dikelompokkan menurut permasalahannya untuk mempermudah analisa dimana untuk bagian-bagian tertentu dilakukan kutipan langsung ataupun tidak langsung dari bahan tersebut untuk lebih meyakinkan dan memperjelas permasalahan dalam skripsi ini.

d. Analisa Bahan Hukum

Untuk menggunakan analisa bahan secara Deskriptif, yaitu dengan menguraikan permasalahan, mengemukakan pandangan, dan memecahkan permasalahan dari bahan yang diperoleh.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Skripsi ini disusun menjadi 4 (empat) bab. Di mana setiap bab memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya, untuk pembahasan secara jelas dan terperinci.

Bab I sebagai Bab Pendahuluan, yang memuat latar belakang permasalahan, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan dan metode penulisan termasuk pertanggungjawaban sistematika. Maksud dari uraian-uraian di atas

merupakan gambaran yang memberikan arah jalannya pemikiran saya sebagai penulisan skripsi mengenai masalah-masalah yang akan dibahas saya letakkan pada bab pendahuluan. Bab pendahuluan merupakan dasar pijakan untuk melangkah ke bab selanjutnya.

Bab II akan membahas tentang Penentuan Upah Minimum, yang didalamnya berisi Peraturan Perundangan tentang Upah, Perlindungan Upah, Kedudukan Upah, Komponen Upah, Upah Lembur, Pembayaran Upah, Dasar Penentuan dan Perhitungan Upah Minimum.

Bab III membahas tentang Upaya Hukum apabila diberikan upah, yang meliputi antara lain: Pengertian Perselisihan Perburuhan, Riwayat Perselisihan Perburuhan, Pencegahan Terjadinya Perselisihan, Penyelesaian Perselisihan, Tata Cara Mengajukan Perselisihan Perburuhan, Unjuk Rasa, Pemogokan dan Ancaman Penutupan Perusahaan (Lock Out) berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan, Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja serta Aturan-aturan yang Mengatur Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang Masih Relevan.

Bab IV merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan atas bahasan yang ada dalam bab sebelumnya, penarikan kesimpulan ini merupakan inti dari masing-masing bab. Bab ini juga berisi saran-saran bagi upaya perbaikan dan pemecahan permasalahan yang ada.

BAB II

PENENTUAN UPAH MINIMUM

Cipta Karya

(031) 5941926

BAB II

PENENTUAN UPAH MINIMUM

2.1. PERATURAN PERUNDANGAN TENTANG UPAH

Ketentuan yang mengatur perlindungan upah adalah:

- Undang-undang No. 13 Tahun 2003.
- Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1982.

Beberapa ketentuan penting yang diatur dalam Peraturan Pemerintah disebut adalah:

2.1.1. Pengertian Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu 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 pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Dari pengertian dalam Peraturan Pemerintah ini dapat diambil beberapa petunjuk:

- Upah merupakan imbalan kerja. Apabila seseorang menerima pemberian dari orang lain bukan karena kerja maka pemberian itu bukan termasuk upah.

- Upah dapat diberikan sesudah pekerja bekerja, atau sebelum bekerja.
- Upah dinyatakan dalam bentuk uang.
- Nilai dan bentuk ditetapkan atas persetujuan terlebih dulu atau ditetapkan oleh peraturan perundangan.
- Jumlah, tempat dan syarat pembayaran sesuai dengan perjanjiannya.
- Tunjangan yang dimaksudkan dalam bentuk upah tidak hanya yang diperuntukkan bagi pekerja, tetapi juga bagi keluarganya seperti tunjangan istri, anak dan lain-lain.

Upah memegang peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian Upah adalah titik sentral dari suatu Perjanjian Kerja. Perjanjian mengenai Upah dalam Perjanjian Kerja meliputi:

- Cara penetapan upah.
- Cara menghitung upah.
- Cara pembayaran upah (waktu, tempat, bentuk, dan kepada siapa).
- Larangan membelanjakan upah dengan cara tertentu.
- Perhitungan akhir upah (pemotongan-pemotongan).

Cara penetapan upah biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (Pasal 1601 q KUHS), Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), Upah Minimin Kabupaten / Kota, Kebiasaan dan Kepatutan / Kelayakan. Elemen dari

perjanjian kerja itu adalah *naturalia*, *esensialia* (upah), *aksidental* (perjanjian baru ada), dan *insidental* (kadang-kadang diperjanjikan). Cara menghitung upah ditentukan berdasarkan: waktu, prestasi/hasil kerja/upah satuan yang dikerjakan, kombinasi waktu dan prestasi, hasil perusahaan dan utang perusahaan.

2.1.2. Bentuk / Jenis Upah

Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang dan harus dibayarkan dengan alat pembayaran yang sah dari Negara Republik Indonesia yaitu dalam bentuk Rupiah.

Apabila sesuai perjanjian besarnya upah pekerja ditentukan dalam bentuk alat pembayaran yang sah dari negara lain, misalnya berupa US\$, maka pembayarannya harus dilakukan dalam bentuk Rupiah dengan menjabarkan mata uang asing tersebut berdasarkan kurs yang berlaku pada saat dan ditempat pembayaran. Selain dalam bentuk uang, upah dapat dibayar dalam bentuk lain, kecuali:

- Minuman keras.
- Obat-obatan.
- Bahan obat-obatan.

Jadi maksudnya dalam bentuk lain adalah pembayaran dalam bentuk natura atau jasa. Besarnya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Jadi kalau pekerja mendapat nilai upah Rp. 200.000, maksud dari ketentuan ini adalah dalam rangka menuntun kearah kebijaksanaan Pemerintah tentang diwujudkannya “ Sistem Pembayaran Upah Bersih “. Prinsip ini dimaksudkan juga

agar pekerja dapat mempergunakan upahnya secara bebas sesuai dengan keinginan dan kebutuhan.

Selain yang disebutkan di atas, terdapat beberapa jenis upah, antara lain ³:

1. Upah Nominal

Adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata

Adalah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seorang buruh yang berhak. Upah ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup

Yaitu upah yang diterima oleh buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Yaitu Upah yang terendah yang dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah ini

³ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Cetakan Keempat, Tahun 2002, Hal 70.

biasanya ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahun berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu:

1. Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja.
 2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.
 3. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
 4. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
 5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal
5. Upah Wajar

Adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum, upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Kondisi negara pada umumnya.
2. Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan berada.
3. Peraturan perpajakan.
4. Standar hidup para buruh itu sendiri.
5. Undang-undang mengenai upah khususnya.
6. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

2.2. KEDUDUKAN UPAH

Menurut hukum, sejumlah uang yang masih harus dibayarkan kepada orang yang berhak, selama belum dibayarkan merupakan utang. Orang yang berhak itu dikatakan mempunyai tagihan atau piutang terhadap orang yang belum membayarkannya. Utang atau piutang ini adalah akibat dari perjanjian pinjam-meminjam, perjanjian sewa-menyewa, atau perjanjian jual-beli ataupun dari perjanjian kerja yaitu upah yang menjadi hak buruh oleh majikan belum dibayarkan kepada buruh.

Memang ada peraturan yang memberikan kedudukan istimewa itu kepada upah, berupa pembayarannya didahulukan dari pembayaran pelbagai utang lainnya. Pasal 1139 KUHPerdara a menentukan bahwa upah dapat diambilkan dari harga penjualan barang tertentu yang dikerjakan oleh buruh yang bersangkutan dan didahulukan dari beberapa utang lainnya (*preferentie*).

Pasal 1139 KUHPerdara berbunyi:

Utang yang didahulukan terhadap barang tertentu adalah:

1. Biaya yang semata-mata disebabkan karena pelelangan barang bergerak atau tak bergerak yang tertentu. Biaya itu dilunasi dari hasil pelelangan barang tersebut, didahulukan dari utang-utang istimewa lainnya, bahkan dari gadai dan hipotik.
2. Uang sewa barang tak bergerak, biaya perbaikan yang menjadi kewajiban penyewa dan segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pelaksanaan perjanjian sewa-menyewa.
3. Harga pembelian barang bergerak yang belum dibayar.
4. Biaya yang dikeluarkan untuk menyelamatkan barang.

5. Biaya untuk pekerjaan pada barang yang belum dibayarkan kepada seorang buruh.
6. Sesuatu yang oleh seorang pengusaha penginapan diberikan kepada seorang tamu.
7. Biaya pengiriman dan biaya tambahan.
8. Sesuatu yang belum dibayarkan kepada tukang batu, tukang kayu, dan tukang lainnya untuk pembangunan, penambahan dan perbaikan barang tak bergerak, asal piutang itu tidak lebih lama dari tiga tahun dan hak milik atas tanah itu masih tetap pada si berutang.
9. Penggantian dan pembayaran yang menjadi kewajiban pejabat umum sebagai akibat kelalaian, kesalahan, pelanggaran atau kejahatan yang dilakukan dalam hambatan mereka.

Pasal 1616 KUHPerdara memberi hak kepada buruh untuk menahan barang milik orang lain yang ada padanya untuk dikerjakan, sampai dibayar lunas semua biaya dan upah, kecuali jika si pemberi pekerjaan itu telah memberikan tanggungan yang cukup terhadap pembayaran biaya dan upah itu (hak retentie).

2.3. KOMPONEN UPAH

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 disebutkan bahwa:

Ayat (1) adalah Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ayat (2) adalah Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh.

Ayat (3) adalah Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j. Upah untuk pembayaran pesangon.
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapat Non Upah disebut bahwa:

1. Termasuk Komponen Upah adalah:

- Upah Pokok ; Merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

- Tunjangan tetap ; Suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok.
- Tunjangan tidak tetap ; Suatu pembayaran secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

2. Tidak Termasuk Komponen Upah adalah:

- Fasilitas ; Kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan sebagainya.
- Bonus ; Pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas.
- Tunjangan Hari Raya (THR) ; dan pembagian keuntungan lainnya.

2.4. UPAH LEMBUR

Untuk perhitungan lembur didasarkan pada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep 72/MEN/1984 tanggal 31 Maret 1984. Dalam keadaan tertentu terdapat atau terjadi kondisi tertentu atau yang mengharuskan buruh/pekerja lebih dari ketentuan tersebut, maka jam kerja dapat menyimpang dari ketentuan di atas, dengan ketentuan jam kerja tersebut harus dihitung sebagai lembur.

Upah lembur ialah upah yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan kepada pekerja, yang telah melakukan pekerjaan atau permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (7 jam sehari dan 40 jam seminggu), atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah (Surat Edaran Direktur Jendral Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja No. SE/2/M/BW/1987 tanggal 22 April 1987). Menurut Surat Edaran tersebut yang berhak atas upah lembur hanyalah buruh yang tidak berstatus staf.

Pekerja staf adalah mereka yang di dalam struktur organisasi perusahaan menjabat suatu jabatan yang mempunyai kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang untuk membantu memikirkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan, dalam usaha mencapai kelancaran kemajuan perusahaan (SE Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja No. SE 2/M/BW/1987). Dengan demikian kriteria pekerja staf adalah:

- Mereka yang menduduki jabatan struktural dalam organisasi perusahaan.
- Mereka yang mempunyai kewajiban, tanggung jawab dan wewenang terhadap kebijaksanaan pemerintah.
- Mereka yang mendapat upah yang lebih besar daripada pekerja lainnya.

- Mereka yang mendapat fasilitas yang lebih baik daripada pekerja lainnya.

2.5. KETENTUAN PEMBAYARAN UPAH

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjaanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja wanita dan pria untuk pekerjaan yang sama lainnya (Undang-undang No. 80 Tahun 1957) yang merupakan ratifikasi ILO No.100 Tahun 1951.

2.5.1. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah cara untuk mengetahui bagaimana perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruhnya.

Ada beberapa macam sistem yang dikenal yaitu⁴:

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem ini untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaan tidak memuaskan. Dengan sistem ini hanya diberikan jika hasil pekerjaan dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

⁴ Zainal Asikin dkk, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT Raja Grafindo Persada, Cetakan keempat, tahun 2002, Hal 72.

Manfaat sistem ini adalah:

- a. Buruh mendapatkan dorongan untuk bekerja giat.
- b. Produktifitas semakin meningkat.
- c. Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Sedang keburukannya adalah:

- a. Buruh selalu bekerja secara berlebihan.
- b. Buruh kurang menjaga dan keselamatannya.
- c. Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan.
- d. Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

Untuk mengatasi masalah keburukan sistem ini, maka digunakan sistem gabungan antara upah minimum sehari dengan jumlah minimum dari pekerjaannya sendiri.

3. Sistem Upah Pemufakatan.

ialah sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, selanjutnya kelompok akan membagi-bagikan kepada anggota.

4. Sistem Skala Upah Berubah.

Maksudnya jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik, maka upah akan naik, sebaliknya jika harga turun, maka upah pun turun.

5. Sistem Upah Indeks.

Sistem ini berdasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

6. Sistem Pembagian Keuntungan.

Sistem ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun.

2.5.2. Prinsip Pokok Pembayaran Upah.

Terdapat prinsip pokok yang harus ditaati dalam Pengupahan antara lain:

- a. Tidak boleh ada diskriminasi menetapkan upah antara pekerja pria dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Untuk menentukan pekerjaan yang sama nilainya dilihat dari uraian pekerjaan (Job Description).
- b. Upah tidak dibayar apabila pekerjaan tidak melakukan pekerjaan. Karena upah adalah imbalan, maka wajar apabila tidak bekerja berarti tidak ada imbalan, tetapi untuk hal-hal tertentu walaupun tidak bekerja tetap diberikan imbalan.

Sedangkan Asas-asas yang terdapat pada pengupahan, terdiri dari⁵:

- a. Winkel Nering Beding, yakni larangan membelanjakan upah dengan cara tertentu.
- b. Boefe Beding, yakni janji membelanjakan upah di tempat tertentu.
- c. Concurentie Beding, yakni prinsip bahwa gaji tidak boleh langsung dipotong, akan tetapi boleh langsung dipotong untuk pembayaran pajak dan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).

2.5.3. Upah yang dibayar meski bekerja tidak bekerja

Menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, disebutkan bahwa upah tidak dibayar jika buruh / pekerja tidak melakukan pekerjaan. Hal ini dikenal dengan asas *no work no pay*. Asas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat dikesampingkan dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak melakukan pekerjaannya.

Walaupun pekerja tidak bekerja, ada hal-hal dimana pekerja tetap mendapatkan upahnya antara lain:

a. Apabila pekerja sakit

Pekerja dapat membuktikan surat keterangan sakit yang sah, maka pengusaha tetap akan membayarkan upahnya dengan prosentase sebagai berikut:

- 3 bulan pertama upah dibayar 100%.
- 3 bulan kedua upah dibayar 75%.
- 3 bulan ketiga dibayar 50%.
- 3 bulan keempat dibayar 25%.
- 3 bulan kelima dibayar 0%.

Jika setelah 12 bulan upah pekerja dibayar, namun masih sakit, maka pengusaha dapat untuk memberhentikan pekerja sesuai dengan Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Kemudian setelah 3 bulan sembuh dan bekerja kembali, kurang dari 4 minggu sakit kembali, maka pengusaha dapat membayar upah untuk minggu kedua yaitu 75%. Bila jatuh sakit kembali setelah 4 minggu, perhitungan upahnya mulai dari 3

⁵ Darwan Prinst, *Op.cit.*, Hal 49.

bulan pertama. Tetapi jika pengusaha tidak mampu melakukan pembayaran tersebut di atas, pengusaha dapat mengadakan penyimpangan jika mendapatkan ijin dari Menteri.

b. Tidak Hadir Karena Alasan Tertentu.

Pekerja tidak masuk karena hal-hal sebagai berikut, maka upahnya harus dibayar:

- Pekerja sendiri nikah selama 2 hari.
- Mengkhitankan anak pekerja selama 1 hari.
- Membaptis anak pekerja selama 2 hari.
- Menikahkan anak pekerja selama 2 hari.
- Anggota keluarga (termasuk orang tua dan mertua) meninggal dunia selama 2 hari.
- Istri melahirkan anak selama 1 hari.

c. Menjalankan Tugas Kewajiban Negara.

Bila pekerja menjalankan kewajiban militer, Penyelenggaraan Pemilihan Umum, Pekerja harus mendapat upah (jika tidak dibayar pemerintah), dan jika dibayar lebih rendah, maka pengusaha harus membayar kekurangannya. Pembayaran tersebut tidak boleh lebih dari 1 tahun.

d. Memenuhi kewajiban agama.

Pekerja harus dibayar upahnya jika melaksanakan ibadah agamanya tidak lebih dari 3 bulan. Kewajiban membayar upah hanya 1 kali.

e. Bukan kesalahan pekerja.

Upah pekerja harus dibayar, jika kesalahan terletak pada pihak pengusaha atau kalangan yang dialami pengusaha yang seharusnya dihindari.

2.5.4. Cara Pembayaran Upah

a. Tempat Pembayaran

Apabila tidak ditentukan lain, maka upah dibayar di tempat pekerja biasanya bekerja atau di kantor perusahaan. Hal ini untuk menghindari ketidakpastian tempat di mana upah harus dibayar. Di samping itu untuk mempermudah pekerja menerima upahnya. Jika tempat pembayaran upah di lain tempat, mungkin akan memerlukan waktu dan biaya bagi pekerja untuk menuju ke tempat pembayaran upah.

b. Waktu pembayaran Upah

Upah harus dibayar secepat-cepatnya 1 (satu) minggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali. Variasi diantara 1 minggu dan 1 bulan banyak kita jumpai misalnya upah dibayar tiap-tiap 10 (sepuluh) hari sekali, 15 (lima belas) hari sekali atau 4 (empat) minggu sekali, jadi tidak akan lebih dari 1 bulan.

c. Keterlambatan Pembayaran Upah

Ketetapan waktu pembayaran upah sesuai dengan kebiasaan haruslah dipatuhi oleh pihak pengusaha. Dengan tujuan perlindungan seperti tersebut diatas. Toleransi keterlambatan hanya dibenarkan paling lama 2 (dua) hari. Jadi kalau upah biasa dibayar pada tanggal 1 (satu) tiap-tiap bulan, maka keterlambatan upah hanya diperbolehkan sampai dengan tanggal 3 (tiga). Bila terjadi keterlambatan 1 atau 2 hari pada sewaktu-waktu dianggap wajar karena adanya gangguan administrasi upah dan keuangan atau terselang oleh hari libur.

2.6. DASAR PENENTUAN DAN PERHITUNGAN UPAH MINIMUM

Meningkatnya biaya hidup pekerja, salah satu faktor pendorong untuk menuntut pengupahan yang baik, sementara bagi pekerja yang baru diterima bekerja di perusahaan, daya tawarnya untuk meminta upah yang layak masih sangat lemah. Kenyataan ini mendorong para pekerja secara bersama-sama untuk menuntut perbaikan pengupahan guna dapat memenuhi kebutuhan hidup sebagai seorang manusia secara layak, cukup gizi, sandang, pangan, dan papan. Karena dalam kenyataannya sebagian dari pekerja itu, kebutuhan hidupnya belum terpenuhi.

Guna mencegah terus menurunnya daya beli upah, pemerintah melakukan intervensi melalui pengaturan upah minimum. Dengan langkah ini penetapan upah tidak seluruhnya diserahkan ke pasar, untuk menghindari agar upah pekerja tidak terus merosot. Dengan terlindunginya daya beli upah pekerja yang berpenghasilan rendah, akan dapat meningkatkan taraf hidup dan martabat golongan penerima upah rendah yang dalam kenyataannya merupakan mayoritas. Dengan demikian upah minimum dapat berperan sebagai jaring pengaman (*safety net*) dan sarana pemerataan pendapatan serta mempersempit kesenjangan guna mewujudkan keadilan sosial, meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja dalam rangka memanusiakan manusia, mendorong meningkatkan disiplin dan produktifitas kerja.

Oleh karena itu sejak tahun 1989, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang baru tentang upah minimum yang inti pokoknya adalah:

- a. Upah minimum menjadi normatif,
- b. Adanya sanksi hukum bagi yang melanggar,
- c. Upah minimum ditinjau paling lambat 2 tahun sekali,

- d. Bagi perusahaan yang tidak mampu, dimungkinkan untuk mengajukan penangguhan (paling lama 12 bulan).
- e. Kebijakan UMR diarahkan secara bertahap untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

Selain Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota/Propinsi juga dimaksudkan agar kenaikan UMK/UMP tidak hanya untuk menyesuaikan dengan Indeks Harga Konsumen (IHK) tetapi juga dimaksudkan agar upah riil dapat meningkat, namun dengan tetap memperhatikan kepentingan pengusaha agar terjamin kelangsungan usaha. Untuk sejak tahun 1995 penetapan upah minimum dilakukan secara teratur dan tetap, waktunya setiap tanggal 1 April yang kemudian dirubah menjadi 1 Januari.

Sejalan dengan demokratisasi dan otonomisasi sebagai pelaksanaan Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah jo UU No 32 Tahun 2004 Dan Peraturan No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Daerah sebagai Daerah Otonomi, maka penetapan upah minimum dilakukan oleh Pemerintah Daerah. Sehubungan itu telah ditetapkan dasar hukum pelimpahan kewenangan penetapan Upah Minimum tersebut, dengan merubah beberapa pasal dari Permenaker No. Per 01/MEN/1999 tentang Upah Minimum dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 226/MEN/2000. Perubahan tersebut dimaksudkan untuk mempertegas kewenangan penetapan upah minimum oleh Gubernur dan sekaligus sebagai pedoman dalam menetapkan upah minimum.

Upah Pokok Minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja

No. 01/MEN/1996 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang Upah Minimum disebutkan bahwa upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Beberapa jenis upah pokok upah minimum adalah sebagai berikut:

- a. Upah minimum sub sektoral regional; Upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- b. Upah minimum sektor regional; Upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
- c. Upah minimum regional/Upah minimum propinsi; Upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu.

2.6.1. Dasar Pertimbangan Upah Minimum

Melalui Permenaker Nomor: Per 01/MEN/1999, dalam pasal 6 diatur mengenai hal-hal yang harus dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum yaitu:

- a) Kebutuhan Hidup Minimum,
- b) Indeks Harga Konsumen,
- c) Kemampuan, Perkembangan dan Kelangsungan Perusahaan,
- d) Upah Pada Umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah,
- e) Kondisi Pasar Kerja,
- f) Tingkat Perkembangan Perekonomian dan Pendapatan Perkapita.

2.6.2 Perhitungan Upah Minimum Kota / Kabupaten /Propinsi

Upah minimum Kota/Kabupaten/Propinsi adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap di wilayah tertentu dalam satu propinsi.

Yang dimaksud dengan tunjangan tetap adalah tunjangan yang diberikan secara tetap, berkala tidak dikaitkan dengan kehadiran atau prestasi tertentu. Contoh:

- Tunjangan Keluarga, kemahalan, perumahan yang diberikan secara tetap setiap bulan adalah tunjangan tetap.
- Tunjangan Transport, tunjangan makan dan lain-lain yang diberikan apabila pekerja hadir adalah tunjangan tidak tetap.
- Tunjangan Prestasi, premi produk yang besarnya bervariasi termasuk tunjangan tidak tetap.
- Tunjangan Transport, tunjangan makan yang diberikan dengan jumlah tetap setiap bulan adalah tunjangan tetap.

Pelaksanaan Ketetapan Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi adalah:

- a. Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi berlaku bagi pekerja yang bekerja berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan.
- b. Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi bulanan pengusaha dapat menerapkan ketentuan Peraturan Pemerintahan No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yaitu bagi pekerja yang mangkir.
- c. Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi berlaku bagi pekerja dengan masa kerja paling lama 1 tahun.

- d. Bagi pekerja harian lepas upah dibayar berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah 1 hari sebagai berikut:
- Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25.
 - Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21.
- e. Bagi pekerja dengan sistem kerja borongan atau berdasarkan satuan hasil upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi bulanan.

Jika pengusaha tidak mampu melaksanakan Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi, maka pelaksanaannya dapat ditangguhkan dengan ketentuan:

- a. Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk.
- b. Permohonan penangguhan dimaksud disertai dengan:
- Kesepakatan dengan Serikat Kerja.
 - Salinan Akte Pendirian Perusahaan.
 - Laporan Keuangan Perusahaan.
 - Perkembangan Produksi dan Pemasaran 2 Tahun terakhir.
 - Data Upah menurut jabatan.
 - Jumlah pekerja seluruhnya dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan.

- Surat Pernyataan Perusahaan kesediaan untuk melaksanakan Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi baru.
- Bukti telah ikut Jamsostek.
- c. Pejabat yang ditunjuk mengenai permohonan penangguhan Upah Minimum Kota /Kabupaten/Propinsi adalah Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan untuk perusahaan yang memperkerjakan 500 orang atau lebih dan Kepala Kantor Wilayah setempat untuk perusahaan yang memperkerjakan kurang dari 500 orang.
- d. Bagi perusahaan padat karya tertentu seperti garment, sepatu dan boneka berdasarkan kesepakatan Bipartit dapat diberikan pengecualian dari pelaksanaan Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi.
- e. Bagi perusahaan kecil yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten/Propinsi dapat mengajukan permohonan pengecualian dengan persyaratan khusus.

BAB III

UPAYA HUKUM BILA PEKERJA DIBERIKAN UPAH DIBAWAH KETENTUAN UPAH MINIMUM

Cipta Karya

(031) 5941926

BAB III

UPAYA HUKUM BILA PEKERJA DIBERIKAN UPAH DI BAWAH KETENTUAN UPAH MINIMUM

3.1. PENGERTIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

Perselisihan disebut pula sengketa atau dalam bahasa Inggris disebut sebagai *conflict* atau *dispute* merupakan suatu akibat yang terjadi dari hubungan antar manusia. Menurut Pasal 1 huruf d No. 22 Tahun 1957, Perselisihan Perburuhan adalah Pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan.

3.1.1. Jenis-jenis Perselisihan

Adapun perselisihan perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957 meliputi 2 hal yaitu:

1. Perselisihan Hak (*rechtsgeschill*)

Yaitu perselisihan perseorangan antara pengusaha dengan serikat pekerja perorangan akibat terjadinya perbedaan pendapat mengenai isi dan pelaksanaan perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan (KKB).

Perselisihan hak ini disebut pula dengan perselisihan hukum karena perselisihan terjadi akibat pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian kerja maupun KKB.

Perselisihan hak / hukum tersebut meliputi:

- a. Penerapan hukum (perbedaan pandangan hukum).
- b. Perselisihan Hak.
- c. Diskriminasi Perlakuan.

2. Perselisihan Kepentingan (*belangengeschil*)

Yaitu Perselisihan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Dengan kata lain terjadi perbedaan pendapat dalam merumuskan suatu ketentuan yang ingin diberlakukan di dalam perusahaan. Umpamanya terjadi perbedaan pendapat dalam pembuatan / perubahan syarat-syarat kerja dan syarat-syarat industrial lainnya.

Perselisihan Kepentingan ini meliputi:

- a. Syarat Kerja.
- b. Hubungan Kerja.
- c. Keadaan Perburuhan.

Adapun ketentuan yang mengatur Perselisihan Industrial adalah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan sebagai berikut:

- a. Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- b. Peraturan Menteri Perburuhan No. 6 Tahun 1958 tentang Peraturan Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perburuhan.

- c. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15 a Tahun 1994 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja.

3.1.2. Keluh Kesah

Keluh Kesah adalah suatu keadaan dimana seorang pekerja merasa diperlakukan tidak adil, tertekan atau kurang puas terhadap keadaan yang diterimanya karena perlakuan, tindakan, atau ketentuan dari atasan yang bersangkutan. Keluh Kesah belum merupakan perselisihan, karena baru merupakan pendapat sepihak dari pekerja . Apabila keluhan kesah tidak dapat diselesaikan dengan baik, maka akan terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Karena itu keluhan perlu segera diselesaikan agar tidak berkembang menjadi perselisihan.⁶

Untuk menyelesaikan keluhan kesah biasanya secara jelas diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama didalam KKB biasanya diatur penyelesaiannya melalui tingkatan-tingkatan sebagai berikut:

- a. Penyelesaian keluhan kesah yang timbul di perusahaan didasarkan pada prinsip musyawarah untuk mufakat secara kekeluargaan yang seyogyanya dapat diselesaikan oleh pekerja dengan atasannya tanpa campur tangan pihak lain.
- b. Apabila seorang pekerja mempunyai keluhan kesah tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan kerja, pertama-tama pekerja menyampaikan keluhan kesah pada atasan langsung untuk meminta penyelesaian.

⁶ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Cetakan Keempat Hal 219.

- c. Apabila atasan langsung tidak dapat menyelesaikannya, atau pekerja tidak puas, maka pekerja mengajukan masalahnya pada atasan yang lebih tinggi.
- d. Apabila atasan yang lebih tinggi tidak bisa menyelesaikan, atau pekerja tidak puas, maka pekerja dapat minta bantuan pengurus serikat pekerja untuk mewakili atau mendampingi pekerja untuk penyelesaian lebih lanjut.

Yang terpenting didalam mekanisme penyelesaian keluhan kesah, setiap pihak harus menghormati mekanisme yang telah diatur sehingga atasan tidak merasa tersinggung apabila pekerja menyampaikan keluhannya pada atasan yang lebih tinggi bila pekerja merasa tidak puas atas penyelesaian atasan langsungnya. Jika mekanisme ini berfungsi dengan baik, maka keluhan kesah dapat diselesaikan secara tuntas sehingga tidak berlanjut menjadi perselisihan.

3.2. Wadah Kerjasama Antara Pekerja Dan Pengusaha.

Sejalan dengan perkembangan wadah kerjasama di Indonesia, sejak tahun 1950 telah berkembang suatu wadah kerjasama seperti P4D dan P4P. Bahkan pada akhir tahun 1950 telah dicoba dikembangkan pembentukan Dewan Perusahaan yaitu dewan yang mendampingi direksi perusahaan dalam mengelola perusahaan. Dewan ini anggotanya terdiri dari wakil pekerja.

3.2.1. Bentuk-bentuk Lembaga Yang Ada

Sejak tahun 50 telah berkembang badan-badan baik yang bersifat Bipartit maupun Tripartit seperti⁷:

1. Lembaga Kerjasama Bipartit.
2. Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).
3. Badan Kerjasama Tripartit.
4. Dewan Pengupahan Daerah Dan Nasional.
5. Dewan Latihan Kerja Daerah Dan Nasional.
6. Dewan Produktivitas Daerah Dan Nasional.
7. Dewan Keselamatan Kerja Daerah Dan Nasional.

3.2.2. Lembaga Kerjasama Bipartit.

Ialah suatu lembaga yang dibentuk dalam perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang merupakan forum konsultasi, komunikasi dan musyawarah di dalam perusahaan.

Lembaga ini bertujuan:

- a. Mewujudkan ketenangan kerja, disiplin kerja, dan ketenangan usaha.
- b. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perkembangan serta kelangsungan hidup perusahaan.
- c. Mengembangkan motivasi dan partisipasi pekerja sebagai partner di dalam perusahaan.

Lembaga ini mempunyai fungsi dan bertugas;

- a. Berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara pekerja dan pengusaha pada tingkat perusahaan atau unit-unit kerja perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja, disiplin kerja, ketenangan kerja dan ketenangan usaha.
- b. Bertugas menampung, menanggapi dan memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan dan menghindari sedini mungkin kemungkinan timbulnya kesalahpahaman atau perbedaan pendapat untuk kepentingan bersama. Menunjang dan mendorong terciptanya disiplin dan kegairahan kerja. Menegakkan eksistensi dan peranan lembaga-lembaga lain yang terkait dengan kepentingan ketenagakerjaan.

3.2.3. Lembaga Kerjasama Tripartit

Lembaga ini adalah lembaga konsultasi dan komunikasi antara wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah untuk memecahkan masalah-masalah bersama di bidang ketenagakerjaan. Didirikan di Tingkat Nasional, Propinsi, Kabupaten, atau Kotamadya. Lembaga ini beranggotakan unsur pemerintah, pekerja, pengusaha, dimana berfungsi mengolah, membicarakan, membahas dalam sidang pleno Tripartit. Lembaga ini merupakan lembaga yang mandiri dan mempunyai otonomi sendiri.

Lembaga Kerjasama Tripartit bertujuan:

- a. Menjadi wadah pengembangan gagasan kerjasama yang serasi antara pemerintah dan pengusaha guna mewujudkan Hubungan Industrial.

⁷ Yunus Shamad, *Op. Cipt, Hal 263*.

- b. Meningkatkan produksi dan produktifitas serta perluasan kesempatan kerja.
- c. Pemerataan pendapatan dan hasil-hasil dalam pembangunan dalam rangka pemantapan ketahanan nasional.

Lembaga Kerjasama Tripartit bertugas:

- a. Menggalang komunikasi dan kerjasama yang sebaik-baiknya antara pemerintah, pekerja dan pengusaha.
- b. Menampung, merumuskan, dan memecahkan masalah-masalah yang menyangkut kepentingan bersama untuk disampaikan sebagai bahan pertimbangan pada ketiga unsur Tripartit.
- c. Sebagai penyelenggara komunikasi, memberi informasi dan konsultasi secara timbal balik dengan badan-badan lain maupun pada tingkat daerah.

3.3. PENCEGAHAN TERJADINYA PERSELISIHAN

Dalam upaya untuk mencegah timbulnya perselisihan di perusahaan antara Serikat Pekerja dan Pengusaha, perlu diupayakan upaya pencegahan sedini mungkin. Usaha-usaha ke arah tersebut terletak dari sikap para pihak didalam perusahaan yaitu Pengusaha dan Pekerja/Serikat Pekerja.

1. Sikap/Pandangan Pengusaha.

Dari pihak pengusaha haruslah mempunyai sikap dan pandangan sebagai berikut :

- a. Pengusaha hendaklah secara terbuka menerima kehadiran Serikat Pekerja sebagai partner dari pengusaha dalam memecahkan masalah bersama.
- b. Pengusaha haruslah tanggap terhadap keadaan upah dan kesejahteraan pekerja.

- c. Pengusaha haruslah menyediakan forum komunikasi, musyawarah bagi pekerja serta fasilitas-fasilitasnya.
- d. Pengusaha hendaklah selalu mengadakan dialog dan pertemuan dengan Serikat Pekerja secara rutin untuk membahas dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul di dalam perusahaan.

2. Sikap/Pandangan Pekerja/Serikat Pekerja.

Dari pihak pekerja atau Serikat Pekerja haruslah mempunyai sikap dan pandangan sebagai berikut:

- a. Para Pengurus Serikat Pekerja adalah Pekerja-pekerja yang komunikatif, dapat memahami berbagai masalah yang dihadapi pengusaha dan selalu berupaya memanfaatkan forum komunikasi dan musyawarah di dalam perusahaan.
- b. Melepaskan diri dari sikap konfrontal terhadap pengusaha dan menghindarkan diri dari usaha-usaha yang destruktif.
- c. Memahami aspirasi pekerja dan dapat mengkomunikasikan dengan baik kepada pengusaha.
- d. Memandang kepentingan pekerja tidak terlepas dari kepentingan bersama di dalam perusahaan.

3. Sikap dan Pandangan Pemerintah.

Dalam mencegah terjadinya perselisihan di dalam perusahaan, pemerintah memegang peranan penting sebagai pengayom, pembina dan pengawas, di dalam Hubungan Industrial. Karena itu Pemerintah harus bersikap:

- a. Selalu berupaya menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja atau Serikat Pekerja dan Pengusaha melalui pendidikan dan penyuluhan.

- b. Selalu bersikap sebagai pembina, pengayom, dan pamong dalam menyelesaikan apabila terjadi perbedaan pendapat antara pekerja atau Serikat Pekerja dengan Pengusaha.

Disamping sikap para pihak yang diharapkan dalam upaya mencegah terjadinya perselisihan, maka perlu juga diupayakan dan ditingkatkan pembinaan terhadap kelembagaan Bipartit atau Tripartit, pengembangan KKB, penerapan peraturan perundangan, peningkatan fungsi dan peranan kelembagaan penyelesaian perselisihan industrial serta peningkatan pendidikan dan penyuluhan baik terhadap pengusaha maupun terhadap pekerja atau Serikat Pekerja.

Dengan berfungsinya kelembagaan hubungan industrial dengan baik maka dapat dicegah terjadinya perselisihan yang tidak perlu. Apabila perselisihan terjadi akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa mempengaruhi hubungan kerja yang telah berjalan dengan baik selama ini.

3.4. UNJUK RASA, DAN PEMOGOKAN

3.4.1. Unjuk Rasa

Unjuk rasa adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok pekerja, baik dipimpin atau tidak dengan mengadakan tuntutan kepada pengusaha. Tuntutan mana disampaikan langsung kepada pengusaha atau disampaikan melalui pihak-pihak lain seperti melalui Departemen Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah, melalui Dewan Perwakilan Rakyat atau melalui Organisasi dan Instansi lain.

Dalam Unjuk rasa ini yang diutamakan adalah mengeksposkan tuntutan kepada masyarakat, sehingga diharapkan akan ada tekanan dari masyarakat kepada

pengusaha terhadap mana tuntutan itu ditujukan. Tidak masuk kerja karena unjuk rasa bukanlah menjadi alat akan tetapi hanya sebagai akibat sampingan.

3.4.2. Pemogokan

Pemogokan adalah tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solidaritas untuk teman sekerja lainnya.

Tindakan tersebut dapat berupa:

- a. Berhenti bekerja bersama-sama, sebagian atau seluruhnya.
- b. Berhenti bekerja tetapi para pekerja tetap berada ditempat kerjanya masing-masing.
- c. Memperlambat pekerjaan secara bersama.
- d. Tindakan masalah lainnya yang semuanya itu berakibat merugikan produksi dan pengusaha.

Asas *No Work No Pay* diatur dalam pasal 1602 b KUHS. Ada anggapan asas ini adalah asas mutlak, padahal dalam pasal 1602 c dan 1602 d KUHS ada *ekseption clause* terhadap ketentuan tersebut. Pasal 1602 d KUHS mengatakan gaji harus dibayar jika buruh tidak bekerja karena alasan yang ada pada diri majikan. Pertanyaannya apakah karena mogok kerja upah harus tetap dibayar atau tidak ? Bila dilakukan menurut hukum, maka upah harus dibayar, akan tetapi bila tidak, maka upah tidak dibayar.

Menurut Konvensi International Labour Organization (ILO) tahun 1948 ada 4 (empat) hak buruh, yang disebut sebagai hak dasar sosial, yaitu⁸:

1. Hak Berserikat.
2. Hak Berunding Kolektif.
3. Hak Mogok.
4. Hak Mendapatkan Upah.

Di Indonesia hak mogok diatur dalam Undang-undang Dasar Sementara 1950. Menurut Undang-undang No. 22 Tahun 1957 dibuat sewaktu berlakunya Undang-undang Dasar 1950 tersebut, oleh karena itu Undang-undang No. 22 Tahun 1957 itu secara malu-malu merupakan penjabaran dari Undang-undang Dasar Sementara 1950 dan samar-samar diakui hak mogok, seperti diatur dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang mogok. Penpres No. 7 Tahun 1963 (Pasal 1) mendefinisikan mogok, adalah dengan sengaja menolak atau memperlambat kerja. Sementara mogok soldier diatur didalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957. Aspek mogok itu sendiri meliputi Perdata (Undang-undang No. 7 Tahun 1963). Pasal 163 bis mengatur tentang tindak pidana mogok, dan pasal ini sudah dicabut dengan 1946.

Disamping itu ada teori lain yang mengatakan, mogok adalah ingkar janji. Teori ini disebut dengan teori ingkar janji tentang mogok. Menurut Undang-undang No. 22 Tahun 1957, mogok itu adalah tindakan kolektif, Yang diorganisir oleh serikat pekerja.

Dari sudut hukum ada 2 patokan, tentang apakah sesuatu perbuatan melawan hukum atau tidak, yaitu:

⁸ Darwin Prinst, *Op. Cipt*, Hal 247

1. Tujuan

Pasal 1 ayat (2) d Undang-undang No. 22 Tahun 1957 menentukan untuk apa mogok itu dilakukan ?

2. Cara

Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Mengatur tata cara melakukan mogok sebagai berikut:

- a. Diberitahu kepada pihak lain dan P4D.
- b. Sudah dilakukan upaya dengan seksama.
- c. Cooling Down.
- d. Diberi kesempatan kepada pemerintah untuk menengahi.
- e. Waktu tujuh.

Untuk mengetahui apakah suatu mogok melawan hukum atau tidak diukur dari tujuan dan tata caranya. Mogok tidak dapat dipisahkan dengan pengupahan (Undang-undang No. 21 Tahun 1954) tentang Perjanjian Perburuhan. Pasal 1 mengatakan, bahwa perjanjian Perburuhan adalah Perjanjian yang dibuat oleh Serikat Pekerja dengan Majikan. Perjanjian Perburuhan yang diatur dalam Pasal 1 Undang-undang No. 21 Tahun 1954 bersifat obligatoir, sementara Pasal 1601 n (ayat 2) KUHS bersifat normatif.

Dengan adanya KKB dianggap sebagai case fire. Oleh karena itu jika telah mempunyai KKB kenapa harus ada pemogokan. Ada 2 pendapat tentang pemogokan yaitu: Pendapat Pertama Teori Relatif, mengatakan tujuan pemogokan adalah mengubah KKB atau memasukkan hal-hal yang belum diatur dan KKB berubah. Oleh karena itu jika menyangkut hal-hal yang sudah diperjanjikan dalam KKB maka

tidak boleh mogok. Pendapat kedua adalah teori mutlak, yang mengatakan kewajiban memelihara perdamaian, oleh karena itu bila sudah ada KKB tidak boleh mogok.

Yang menjadi sebab terjadinya pemogokan adalah sebagai berikut:

- a. Perundingan untuk mengatasi perselisihan antara pihak penguasa dengan para buruhnya mengalami jalan buntu karena masing-masing pihak bertahan dalam pendirian dan kepentingannya.
- b. Dalam keadaan demikian ketentuan dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tidak diperhatikan lagi, karena hati dan pikiran yang panas, maka larangan-larangan untuk mengadakan tindakan, ketentuan pencegahan pemogokan tidak diperdulikan lagi, padahal segala ketentuan telah mengandung sanksi-sanksi hukum yang berat.
- c. Pengusaha mengingat kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pengelolaan perusahaan, sulit untuk meluluskan tuntutan para buruh atau kurang peka/kurang tanggap terhadap tuntutan para buruh/serikat buruh.
- d. Buruh/serikat buruh tetap merasa hak-haknya dirugikan terjadi kesalahpahaman bahwa pengusaha dianggapnya kurang memperhatikan nasib para buruh dengan keluarganya.
- e. Situasi bertambah gawat, tekan menekan terjadi, sehingga para buruh akhirnya mempergunakan alat perjuangannya yang paling akhir yaitu pemogokan, guna menekan pengusaha agar tuntutannya dapat dipenuhi.

Upaya untuk mencegah terjadinya pemogokan menurut Undang-undang No. 22 Tahun 1957, Penpres No. 7 Tahun 1963, Instruksi PANGKOPKAMTIB No. INS-

005/KOPKAM/VII/1973 telah memberikan ancaman hukuman kepada para pihak sebagai berikut:

- a. Dalam hal Penyelesaian Perselisihan Perburuhan “dihukum setinggi-tingginya 3 bulan kurungan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 10.000,- bagi mereka yang melakukan tindakan sepihak. Selama penyelesaian sedang berlangsung dibawah petugas DEPNAKER, juru pemisah P4D, atau tindakan-tindakan setelah adanya keputusan P4D yang bersifat mengikat, keputusan P4P, keputusan juru/Dewan pemisah atau Keputusan tenaga kerja yang bersifat mengikat.
- b. Dalam hal pencegahan, pemogokan dipidana dengan kurungan selama-lamanya 1 Tahun atau denda setinggi-tingginya Rp. 5000,- bagi mereka yang melakukan pemogokan di perusahaan, jawatan atau badan yang dengan Keputusan Presiden dinyatakan vital. Dan juga hukuman sama bagi mereka yang memberi kesempatan atau memancing, mengajak, menganjurkan, menghasut, menyuruh, memerintah, atau memaksa dilakukannya pemogokan di Perusahaan, atau jawatan atau badan yang dengan Keputusan Presiden dinyatakan vital.

Pemogokan merupakan tindakan yang sangat tidak sesuai dengan kepribadian bangsa, terlebih dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila yang berusaha menjembatani perbedaan-perbedaan yang dapat menimbulkan tindakan-tindakan dari salah satu pihak, serta berusaha mencari persamaan dari titik temu antara kepentingan buruh dan pengusaha sehingga dapat tercapai suatu keserasian, keselarasan, dan keseimbangan berdasarkan kekeluargaan dengan mengupayakan semua perselisihan yang terjadi diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai kata mufakat.

3.4.3. Akibat Yang Timbul Dari Aksi Pemogokan

Bagaimanapun aksi pemogokan akan menimbulkan suatu akibat yang dirasakan oleh banyak pihak. Berikut beberapa akibat yang ditimbulkan dari adanya aksi pemogokan:

- a. Dengan menjalankan aksi unjuk rasa dan pemogokan, otomatis para pekerja tidak dapat bekerja sehingga karena pekerja tidak bekerja, dia tidak akan mendapatkan upah yang mengakibatkan pemberian nafkah terhadap keluarga terhenti. Apalagi di Indonesia pada umumnya pekerja yang mogok tidak dibiayai oleh organisasinya, tidak seperti di negara lain dimana serikat pekerja memberikan biaya terhadap pekerja yang melakukan pemogokan.
- b. Akibat Pemogokan, Unjuk rasa, pengusaha mengalami gangguan target produksi yang menjurus kepada kerugian dan dapat menghilangkan langganan yang telah ada.
- c. Perekonomian akan terganggu karena hilangnya produksi, harga barang-barang akan cenderung naik dan tentu saja produk domestik bruto akan menurun.
- d. Keharmonisan hubungan pekerja antara pekerja dan pengusaha rusak akibat unjuk rasa, pemogokan. Akan tetapi memerlukan waktu yang panjang untuk memperbaikinya.
- e. Unjuk rasa dan pemogokan akan mudah ditunggangi oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab yang akan dapat mempengaruhi ketahanan perusahaan khususnya dan ketahanan nasional pada umumnya.

3.4.4. Tata Melaksanakan Unjuk Rasa, Pemogokan.

- a. Secara hukum unjuk rasa, pemogokan diakui oleh Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Indonesia. Undang-undang No. 14 Tahun 1969 Pasal 13 menyebutkan bahwa penggunaan hak mogok, demonstrasi diatur di dalam Peraturan Perundangan. Sampai sekarang belum ada Peraturan Perundangan yang dikeluarkan mengenai pemogokan, demonstrasi setelah lahirnya Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tersebut. Karena itu Undang-undang yang digunakan dalam hal penggunaan hak mogok, demonstrasi adalah Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- b. Dari Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tersebut tentang ketentuan mogok, demonstrasi dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - Serikat atau pekerja atau pengusaha yang akan melakukan pemogokan (dalam Undang-undang dipakai istilah “tindakan”) harus lebih dahulu memberitahukan maksudnya untuk mengadakan pemogokan kepada pihak lainnya dan Kepada Ketua P4D secara tertulis.
 - Dalam surat tersebut harus dijelaskan bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang dipimpin atau diperantarai atau benar-benar permintaan berunding telah ditolak oleh salah satu pihak atau telah dua kali dalam jangka waktu 2 minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding.

- Ketua Panitia Daerah akan menacatat pemeberitahuan sebagaimana tersebut diatas dengan dibubuhkan tanggal hari penerimaannya dan diberitahukan kepada para pihak bahwa pemberitahuan sudah diterima.
- Pemogokan hanya boleh dilakukan setelah pihak yang bersangkutan menerima surat dari Ketua P4D tentang Tanda Penerimaan Pemberitahuan.
- Ketua P4D selambat-lambatnya 7 hari setelah menerima surat pemberitahuan akan mengirim surat tanda penerimaan kepada para pihak yang berselisih.

3.5. TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

Masalah perselisihan akan selalu ada selama manusia itu masih hidup, baik karena perbedaan pendapat, perbedaan kehendak, perbedaan keinginan dan lain sebagainya. Demikian halnya dalam bidang perburuhan, perselisihan itu selalu timbul meskipun telah ada perjanjian perburuhan yang berlaku dan mengikat para pihak. Penyebab perselisihan perburuhan dapat datang dari pihak pengusaha maupun buruh.

Terjadinya beda pendapat dan perselisihan di dalam perusahaan adalah hal yang wajar. Yang penting adalah bagaimana perselisihan itu dapat diselesaikan dengan baik tanpa merusak hubungan kerja yang telah ada.

Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan. Persetujuan yang telah dicapai melalui perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam undang-undang perjanjian perburuhan.

Di dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957, dikemukakan beberapa tahap atau cara dalam menyelesaikan perselisihan industrial, yaitu:

3.5.1. Penyelesaian Oleh Kedua Belah Pihak.

Penyelesaian perselisihan industrial yang paling demokratis dan baik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tanpa campur tangan oleh pihak ketiga. Sebab dengan berhasilnya suatu perselisihan diselesaikan sendiri oleh kedua belah pihak akan menghasilkan suatu penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan sepenuh hati, artinya tidak ada yang merasa menang ataupun merasa kalah.

Penyelesaian ini hendaklah didorong sekuat tenaga baik melalui pengembangan mekanisme penyelesaian di dalam perusahaan, dilandasi Peraturan Perusahaan atau KKB maupun penyuluhan-penyuluhan serta dorongan-dorongan lainnya. Dengan penyelesaian ini akan dapat menciptakan kerjasama dengan dasar kekeluargaan yang lebih baik.

Dalam praktek, masih banyak pekerja/serikat pekerja atau pengusaha yang enggan merundingkan masalah perselisihan secara mendalam di lingkungan perusahaan, tetapi cenderung untuk secepat-cepatnya menyerahkan kepada Pegawai Perantara atau P4D/P4P. Hal itu tentu saja tidak mendorong kedua belah pihak untuk bekerjasama, berdialog serta memecahkan masalah bersama. Karena UU No. 22 Tahun 1957 menekankan pada perundingan antara para pihak terlebih dahulu sebelum mengajukan perselisihan tersebut kepada pihak ketiga.

Usaha-usaha untuk menggalakkan perundingan antara pihak tersebut adalah antara lain dengan pembentukan forum Bipartit. Dalam Forum tersebut pihak pengusaha dan pekerja/serikat pekerja dapat bertatap muka secara teratur untuk membicarakan masalah-masalah yang sedang dihadapi bersama dalam proses produksi barang dan jasa sehingga saling tumbuh pengertian antara keduanya, hingga kemudian dapat mengurangi perselisihan yang terjadi antara keduanya.

3.5.2. Penyelesaian Oleh Dewan/Juru Pemisah (*Arbitrase/Voluntary Arbitration*).

Apabila suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak secara Bipartit, maka kedua belah pihak dapat meminta bantuan atau jasa baik kepada Pegawai Perantara atau P4D/P4P. Dalam hal ini Pegawai Perantara P4D/P4P akan menawarkan pihak apakah pihak yang berselisih mau menyelesaikan perselisihannya secara arbitrase/perwasitan. Jika kedua belah pihak memilih menyelesaikan perselisihannya melalui juru pisah, maka penyerahan penyelesaian melalui juru pisah dan harus dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak dihadapan Pegawai Perantara atau P4D/P4P. Dalam surat perjanjian itu harus diterangkan:

- a. Pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada Dewan Pemisah untuk diselesaikan.
- b. Nama Pengurus atau wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
- c. Siapa yang menjadi juru pemisah atau dewan pemisah dan tempat tinggalnya.

- d. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh juru pemisah atau dewan pemisah.
- e. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Putusan Juru pisah haruslah memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang telah dibuat kedua belah pihak yang bersangkutan pada waktu menyerahkan perkaranya kepada juru pisah.
- b. Ikhtisar dari tuntutan, balasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
- c. Pertimbangan yang menjadi dasar bagi juru pisah untuk memutuskan.
- d. Pokok Putusan.

Terhadap putusan Juru atau Dewan Pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulangan. Putusan Juru pemisah atau Dewan Pemisah dapat dimintakan pengesahan dari panitia pusat dan panitia pusat ini harus memberikan pengesahannya, kecuali:

- a. Jika ternyata putusan itu melampaui kekuasaan Juru atau Dewan Pemisah.
- b. Didalamnya terdapat hal-hal yang menunjukkan itikat buruk
- c. Didalamnya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum atau dengan tata susila.

Putusan yang disahkan oleh Panitia Pusat memperoleh kekuatan hukum sebagai Putusan Panitia Pusat artinya:

- a. Dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri supaya putusan itu 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-tinginya Rp 10.000,-(sepuluh ribu rupiah).

Penyelesaian secara sukarela/di luar pengadilan (non litigasi) dikenal juga dengan istilah *Alternative Disputes Resolution* (ADR), penyelesaian seperti ini mengedepankan prinsip *win-win solution*. Beberapa bentuk penyelesaian ADR ini adalah⁹:

- a. Mediasi ; Cara penyelesaian perselisihan oleh orang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut mediator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, tanpa mediator ikut campur dalam masalah yang diperselisihkan.
- b. Konsiliasi ; Cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut konsiliator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, konsiliator ikut serta aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.
- c. Arbitrasi ; Cara penyelesaian dimana pihak yang berselisih sepakat menyerahkan perselisihannya kepada pihak ketiga (orang/lembaga) dengan pernyataan pihak yang berselisih akan tunduk terhadap putusan yang diambil oleh arbiter.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cetakan Ketiga, 2003, Hal 94

3.5.3. Penyelesaian Wajib (Compulsory Arbitration)

Penyelesaian perselisihan secara wajib yakni penyelesaian yang dilalui melalui pegawai perantara dan institusi yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, karena itu disebut dengan istilah penyelesaian wajib.

Perselisihan perburuhan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan dan oleh pihak yang berselisih tidak menyerahkannya kepada juru atau dewan pemisah, maka para pihak atau salah satu dari mereka memberitahukan dengan surat kepada pegawai perantara kantor Depnaker setempat. Pemberitahuan ini sekaligus sebagai permintaan kepada pegawai perantara Kandeptaker untuk memberikan perantaraan terhadap perselisihan perburuhan yang terjadi.

Tata cara yang biasa digunakan pegawai perantara dalam menyelesaikan perselisihan adalah sebagai berikut:

1. Pertama, perantaraan wajib dimulai dengan mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara yang sesungguhnya, kemudian mengundang kedua pihak yang berselisih untuk berunding mencari kata mufakat, bila perlu perantara memimpin langsung perundingan antara keduanya.
2. Dalam waktu 7 hari selambat-lambatnya, pegawai perantara melalui perundingan tahap pertama dengan pihak-pihak yang berselisih, pegawai perantara berupaya sekuat tenaga mengusahakan penyelesaian ke arah damai agar kedua pihak dapat mencapai kata mufakat. Jika perantara mencapai kata mufakat, mendamaikan para pihak, maka segera dibuat suatu persetujuan bersama antara kedua belah pihak

- mengenai penyelesaian perselisihan tersebut. Pegawai perantara dapat membubuhkan tanda tangan dalam persetujuan tersebut sebagai saksi.
3. Apabila pegawai perantara tidak mampu menghasilkan persetujuan untuk menyelesaikan perselisihan dengan mufakat, maka pegawai perantara dapat memberikan pendapatnya dalam menyelesaikan kasus tersebut yang berupa anjuran pegawai perantara. Anjuran ini mengemukakan pendapat pegawai perantara dalam penyelesaian perselisihan tersebut dengan memberikan alasan-alasan sebagai pertimbangan. Dalam hal ini pegawai perantara bertindak sebagai mentor.
 4. Bila kedua pihak menerima anjuran perantara, maka dibuat persetujuan bersama yang diketahui oleh perantara. Dengan demikian perselisihan telah mampu diselesaikan oleh pegawai perantara.
 5. Bila salah satu kedua pihak menolak anjuran perantara (harus disampaikan secara tertulis) berarti pegawai gagal menyelesaikan perselisihan tersebut. Kemudian Pegawai perantara bersiap mengambil keputusan baik yang bersifat anjuran maupun yang bersifat mengikat. Dalam mengambil keputusan, panitia daerah menimbang dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara untuk mengajukan perselisihan tersebut kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah. Untuk itu pegawai perantara menyampaikan berita acara lengkap mengenai jalannya proses penyelesaian perselisihan di tingkat pegawai perantara beserta segala bukti dan data-data yang diperlukan. Dengan demikian P4D memperoleh masukan yang lengkap mengenai keadaan perselisihan tersebut, sehingga P4D lebih mudah untuk memutuskannya.

3.5.4. Penyelesaian oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D)

P4D adalah suatu panitia yang dibentuk di setiap propinsi yang bertugas untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja dan pengusaha serta merupakan Lembaga Perijinan bagi Pemutusan Hubungan Kerja dengan jumlah kurang dari sepuluh orang pekerja. P4D dibentuk bersifat Tripartit yang anggota-anggotanya terdiri dari lima orang wakil pekerja (SPSI), lima orang wakil pengusaha (APINDO), dan lima orang wakil pemerintah (Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perindustrian, Departemen Keuangan, Departemen Pertanian, dan Departemen Perhubungan).

Ada dua cara yang menonjol di dunia ini mengenai cara penyelesaian perselisihan industrial yaitu:

1. Penyelesaian perselisihan melalui Peradilan Industrial Khusus (Industrial Court).
2. Penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase.

Setelah P4D menerima penyerahan perkara perselisihan dari pegawai perantara mengadakan perundingan dengan pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan antara pihak-pihak yang berselisih kearah penyelesaian secara damai. Bila perundingan damai mencapai hasil, maka dibuat suatu persetujuan mana mempunyai kekuatan hukum sebagai kesepakatan kerja bersama.

Dalam Proses Penyelesaian perselisihan P4D menggunakan segala upaya dan menimbang dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Jika pegawai perantara tidak memberikan keputusan, maka P4D berhak memberikan keputusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang

berselisih agar menerima suatu penyelesaian tertentu. Bila perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan anjuran, P4D berhak memberikan putusan mengikat, artinya putusan wajib dijalankan kecuali salah satu pihak mengajukan banding pada P4P.

Dalam putusan P4P harus memuat:

1. Nama Serikat Pekerja dan Pengusaha serta tempat kedudukan mereka.
2. Ikhtisar tuntutan, balasan-balasan serta penjelasan-penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
3. Pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan.
4. Pokok-pokok putusan yang juga memuat pernyataan apakah putusan tersebut bersifat mengikat atau bersifat anjuran.
5. Putusan-putusan yang diberi tanggal, dibubuhi nama, tempat dimana keputusan itu diambil dan ditanda tangani oleh ketua dan paniteranya.

Salinan surat keputusan disampaikan kepada kedua belah pihak dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan masing-masing satu lembar. Jika putusan P4D mencakup daerah kekuasaan P4D lain, maka segera dikirim keputusan P4D tersebut pada P4D lain. Putusan P4D bersifat mengikat dan harus dilaksanakan dalam waktu 14 hari setelah putusan tanpa harus ada pemeriksaan dari P4P. Bila putusan tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak lain dapat meminta Pengadilan Negeri untuk menjalankan Eksekusi, setelah itu baru dilaksanakan menurut aturan yang berlaku.

Jika dalam 14 hari setelah putusan diterima salah satu pihak tidak setuju terhadap putusan tersebut, dapat meminta banding kepada P4P yang segera dicatat oleh panitera. Jika P4D memerlukan data informasi, maka dapat membentuk panitia

angket yang terdiri dari 3 orang dari wakil pekerja, pengusaha dan kementrian. Hasil tim angket menjadi masukan P4D dalam memutuskan.

3.5.5. Penyelesaian Oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

P4P berkedudukan di Jakarta adalah merupakan lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Banding sesuai dengan Undang-undang No. 22 Tahun 1957, disamping juga merupakan lembaga tingkat pertama dalam perijinan Pemutusan Hubungan Kerja yang bersifat massal (10 tenaga kerja keatas).

Anggota P4P terdiri atas 5 wakil pekerja, 5 wakil pengusaha, dan 5 wakil pemerintah (sama dengan P4D). Tata cara persidangan P4P sama dengan P4D, baik dalam hal membuat keputusan yang bersifat anjuran, keputusan yang mengikat, mengadakan angket maupun eksekusi ke Pengadilan Negeri.

Bila dalam 14 hari P4P dibatalkan atau dirubah oleh Menteri Tenaga Kerja, maka putusan P4P wajib dilaksanakan kedua belah pihak. Jika salah satu tidak melaksanakan maka pihak lain dapat memintakan Eksekusi ke Pengadilan Negeri. Dengan Undang-undang Pokok Kehakiman dan Undang-undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). Putusan PTUN dapat dimintakan Kasasi ke Mahkamah Agung. Sehingga proses penyelesaian perselisihan menjadi cukup lama. Oleh karena itu jika perselisihan dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat, akan dapat menghemat biaya dan waktu, serta dapat mencegah terjadinya pengaruh negatif terhadap keharmonisan hubungan kerja.

3.5.6. Veto Menteri

Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan P4P dengan syarat sebagai berikut:

1. Pembatalan atau penundaan itu perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.
2. Pembatalan atau penundaan keputusan harus didahului oleh perundingan dengan Menteri-menteri yang Departemennya mempunyai wakil dalam P4P.
3. Hak Veto harus digunakan dalam 14 hari sesudah penanggalan keputusan P4P.

Jika Menteri mempergunakan Hak Vetonya, ia harus mengatur sendiri akibat-akibatnya dalam suatu keputusan. Keputusan itu jika perlu dapat dilaksanakan menurut cara untuk melaksanakan keputusan P4P.

3.5.7. Eksekusi

Berdasarkan pasal 10, 16, dan 20 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 terhadap putusan P4P yang telah mempunyai kekuatan hukum (tidak diveto oleh menteri), maka salah satu pihak dapat meminta Pengadilan Negeri agar keputusan P4P dinyatakan dapat dijalankan. Pernyataan dapat dijalankan disebut dengan "Fiat Eksekusi" dimana fungsinya sama dengan pengukuhan, artinya fiat eksekusi bersifat fakultatif, yaitu bila diminta oleh pihak yang bersangkutan.

Pemberian fiat eksekusi atas keputusan P4P yang dinilai Pengadilan Negeri hanyalah hal-hal formal khususnya masalah wewenang (kompetensi), baik absolut maupun relatif. Pengadilan tidak bertindak sebagai banding terhadap keputusan P4P, berarti Pengadilan Negeri tidak menilai kebenaran isi (materi) keputusan tersebut.

BAB IV
PENUTUP

Cipta Karya

(031) 5941926

BAB IV

PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

1. Pemerintah telah membuat seperangkat peraturan dan perundang-undangan yang harus ditaati di dalam menentukan suatu Upah Minimum. Karena masalah Upah Minimum erat kaitannya dengan masalah tenaga kerja. Upah Minimum disini merupakan suatu kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sebagai upaya untuk melindungi pekerja/buruh, sehingga dengan standart berupa upah minimum diharapkan mampu memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja/buruh dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.

Didalam penetapan upah minimum ini perlu mempertimbangkan unsur-unsur yang dijadikan patokan pengukuran disamping harus memperhatikan teori-teori pengupahan dan sistem-sistem pengupahan yang ada di Indonesia. Kedudukan upah di Indonesia ini diatur dalam peraturan yang istimewa, dengan peraturan khusus yang mengatur tentang upah.

2. Dengan demikian, jika penentuan Upah Minimum telah disusun sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka tidak akan terjadi perselisihan perburuhan. Ada berbagai macam bentuk perselisihan perburuhan yaitu antara lain:

Unjuk Rasa. Pemogokan. Kesemua bentuk perselisihan ini telah diatur dalam Undang-undang, yaitu Undang-undang No. 22 Tahun 1957.

Meski buruh/pekerja dibenarkan mengadakan aksi unjuk rasa dan mogok kerja, namun seyogyanya perselisihan dapat dicegah sedini mungkin. Segala permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan hendaknya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Jika proses ini tidak dilalui, hal inilah yang merupakan pemicu terjadinya perselisihan perburuhan.

4.2. SARAN

1. Untuk mewujudkan hubungan industrial seperti yang dicita-citakan yang tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945, juga falsafah Pancasila, para pelaku industri baik dari kalangan pengusaha maupun kalangan pekerja, hendaknya lebih meningkatkan hubungan yang harmonis.

Dimana hubungan harmonis dapat dicapai dengan selalu mengadakan komunikasi atas setiap permasalahan yang ada, baik dalam lingkup perusahaan, ataupun luar perusahaan. Kedewasaan berpikir dan bersikap harus lebih ditonjolkan, daripada menonjolkan otot belaka.

Demikian juga dalam merumuskan suatu upah minimum, hendaknya antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja duduk bersama-sama dalam membahas masalah ini. Pihak pengusaha dapat mendengarkan kemauan dan keinginan pihak pekerja yang hidupnya masih berada di bawah garis kemiskinan. Demikian pula dengan pekerja/serikat pekerja dapat mendengarkan dan mengetahui kesulitan pihak pengusaha dalam operasional perusahaannya. Yang terpenting dalam masalah ini adalah unsur musyawarah dalam membahas masalah upah minimum.

2. Dengan pendekatan Upah minimum yang baik harus didasari pada konsep untuk kepentingan bersama (*win-win solution*) bukan konfrontatif (*win-lose solution*). Penyelesaian masalah dengan segera sangat perlu dilakukan, agar masalah tidak menjadi berlarut-larut, sehingga tidak merugikan kedua belah pihak, baik dalam kerugian waktu dan biaya. Langkah paling efektif di dalam menyelesaikan masalah perselisihan perburuhan ini adalah dengan upaya untuk mengadakan musyawarah untuk mufakat. Jika memang jalan musyawarah dan mufakat tidak dapat berjalan dengan lancar, dengan kata lain tidak menemukan kata sepakat, hendaklah perselisihan diselesaikan menurut prosedur dan mekanisme yang benar yang telah diatur dalam baik dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, juga dalam perusahaan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak (pekerja/ serikat pekerja dan pengusaha).

DAFTAR BACAAN

Cipta Karya

(031) 5941926

DAFTAR BACAAN

BUKU

Darwin Prinst, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung PT. Citra Raya Aditya Bakti
Cetakan Kedua Tahun 2000.

Philipus Mandiri Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Bina Ilmu
Surabaya Tahun 1987.

Zainal Asikin dkk, Hubungan Industrial di Indonesia, PT. Bina Sumberdaya Manusia,
Cetakan Keempat.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

