

## BAB II

### REGULASI UPAH MINIMUM SEKTOR PERKEBUNAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

#### A. Regulasi

##### 1. Pengertian Regulasi

**Pengertian Regulasi** menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah mengendalikan perilaku manusia atau masyarakat dengan aturan atau pembatasan.<sup>28</sup> Regulasi dapat dilakukan dengan berbagai bentuk, misalnya: pembatasan hukum diumumkan oleh otoritas pemerintah, regulasi pengaturan diri oleh suatu industri seperti melalui asosiasi perdagangan, regulasi sosial (misalnya norma), co-regulasi dan pasar. Seseorang dapat mempertimbangkan regulasi dalam tindakan perilaku misalnya menjatuhkan sanksi (seperti denda). Tindakan hukum administrasi, atau menerapkan regulasi hukum dapat dikontraskan dengan hukum undang-undang atau kasus.

Dalam disiplin ilmu hukum tidak ada definisi baku tentang regulasi, dalam konteks ini regulasi dimaknai sebagai penggunaan instrumen hukum dalam implementasi dan upaya mencapai sasaran kebijakan sosial ekonomi. Karakteristik instrumen hukum mengatakan bahwa individu atau organisasi dapat dipaksa oleh pemerintah untuk

---

<sup>28</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, 1990.

menaati ketentuan yang berlaku atau menerima hukuman dan atau sanksi. Perusahaan dapat dipaksa untuk menjual suatu produk tertentu dalam jumlah dan harga yang ditetapkan (oleh Pemerintah) atau memasuki atau keluar dari suatu pasar tertentu atau menggunakan teknik atau teknologi tertentu dalam proses produksi. Sanksi dapat berupa denda, publikasi kesalahan di media massa, pidana, penutupan usaha dan lain sebagainya. Regulasi ekonomi terdiri dari dua tipe regulasi yaitu : regulasi struktural (*structural regulation*) dan *conduct regulation*. Regulasi struktural digunakan untuk mengatur struktur pasar, contohnya pembatasan ada entry dan exit ke dan dari suatu industri atau aturan yang melarang layanan jasa profesional yang dilakukan oleh individu yang tidak memiliki kualifikasi yang sesuai. *Conduct regulation* digunakan untuk mengatur perilaku di dalam pasar. Contohnya, pengendalian harga, aturan yang melarang iklan dengan muatan di bawah standar kualitas. Regulasi ekonomi utamanya diterapkan pada pasar yang bersifat monopoli dan struktur pasar yang terlalu sedikit atau terlalu banyak kompetisi.

## **2. Regulasi Pengupahan**

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan,

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>29</sup> Untuk memastikan upah yang layak bagi buruh di satu sisi dan terjaminnya kelangsungan usaha di sisi lain, DPR dan pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistim dan mekanisme pengupahan di pasar kerja.

Regulasi pengupahan ini pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu:<sup>30</sup>

- 1) Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
- 2) Regulasi terkait perlindungan upah

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan sistematika sebagai berikut:

- a) Penetapan upah minimum di tingkat propinsi & kabupaten/kota (Pasal 88),
- b) Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (Pasal 91),
- c) Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1),
- d) Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

Sedang regulasi terkait perlindungan upah diatur dalam UU No 13/2003 Pasal 88 ayat 2 yang berbunyi:

---

<sup>29</sup> UU No 13 Tahun 2003 Pasal 30 ayat 1.

<sup>30</sup> Sidauruk, *Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Sebuah Tinjauan Kritis dan Usulan Perubahan Menuju Upah Layah*, PT Inti Sejahtera, Jakart, 2011, hal 9

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ....., pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Di samping regulasi yang mengatur secara makro (dalam bentuk undang-undang), pemerintah juga membuat aturan pelaksanaannya baik dalam bentuk peraturan pemerintah, keputusan menteri maupun juga dalam bentuk peraturan menteri.

## **B. Upah**

Upah adalah merupakan faktor yang amat penting dalam kehidupan manusia. Maka dari itu soal upah untuk pekerja suatu perusahaan bukan urusan yang mudah, karenanya perlu diatur dalam perundang-undangan. Pengusaha melihat upah sebagai komponen biaya produksi dari berbagai barang dan jasa yang dihasilkan, oleh karena itu harus dilakukan upaya menekan upah itu sendiri.<sup>31</sup>

Pemerintah melihat upah sebagai suatu standar hidup masyarakat, oleh karena itu rumusan upah harus dapat menciptakan iklim usaha dan sosial yang baik, agar dengan demikian berbagai kepentingan masyarakat bisa dipadukan.<sup>32</sup>

Pekerja memandang upah sebagai komponen pokok penghasilan yang tersedia baginya untuk menjamin kelangsungan hidupnya beserta

---

<sup>31</sup> Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, *Pengupahan dan Permasalahannya*, seri Buku Pegangan/manual Yayasan Tenaga Kerja Indonesia NOFES (Friedrich Ebert Stiftung) & PPSM (Pusat Pembinaan Sumber Daya Manusia), hal.5.

<sup>32</sup> *Ibid.*

keluarganya, meningkatkan penghidupan di tengah-tengah lingkungannya serta mempertahankan martabat sebagai warga yang baik, untuk itu segala upaya harus dilakukan meningkatkan upahnya.<sup>33</sup>

Perbedaan pandangan ini dapat dilihat pada rumusan-rumusan di bawah ini:

1. Menurut Soepomo, dalam bukunya *Pengantar Hukum Perburuhan* mengatakan : Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>34</sup>
2. Menurut Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah : Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan/jasa telah atau akan dilakukan, dinyatakan/dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan/perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik buruh itu sendiri, maupun keluarganya.<sup>35</sup>

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>36</sup> Dipandang dari sudut nilainya, upah itu dibeda-bedakan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang sedangkan upah riil yaitu banyaknya

---

<sup>33</sup> *Ibid*, hal.6.

<sup>34</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2003), hal. 72.

<sup>35</sup> Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

<sup>36</sup> Iman Soepomo, *Loc.Cit.*

barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti bagi pekerja, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya.

Jadi upah yang diberikan kepada seseorang, selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan dan juga seharusnya cukup memadai atau bermanfaat bagi pemuas/ memenuhi kebutuhan hidup yang wajar. Pekerja menerima upah, selama ia melakukan pekerjaan pembayaran upah itu harus menjadi dorongan untuk mempertinggi semangat kerja dan menambah prestasi kerja. Pendapatan yang dihasilkan para pekerja atas pekerjaan/kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja di suatu perusahaan, dapat dikatakan sangat berperan dalam hubungan perburuhan dan sebagai dasar hubungan perburuhan yang baik, maka sudah selayaknya kalau seorang pekerja harus :

1. Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup dengan pertimbangan dapat menjamin kebutuhan hidup yang pokok beserta keluarganya.
2. Merasakan kepuasan berkenaan dengan adanya kesesuaian pendapat dengan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaan-perusahaan lainnya.

Jika dilihat dari segi bentuknya upah dapat dibedakan atas:

### 1. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering disebut dengan upah uang sehubungan dengan wujudnya memang berupa uang secara keseluruhan.<sup>37</sup>

### 2. Upah Nyata

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah yang harus benar-benar diterima oleh seseorang yang berhak.<sup>38</sup>

Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang tergantung dari:

- a. Besar kecilnya jumlah uang yang akan diterima,
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

Adakalanya upah itu diterima dalam bentuk uang atau fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan *in natura* tersebut.

### 3. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang akan diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak

---

<sup>37</sup> G.Kartasapoetra, R.G.Kartasapoetra SH, Ir. A.G.Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan ke 1, (Penerbit Bina Aksara, 1986), hal. 100.

<sup>38</sup> *Ibid*

hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.<sup>39</sup>

Kemungkinan setelah masyarakat adil dan makmur yang sedang kita perjuangkan dapat terwujud sebaik-baiknya upah yang diterima buruh pada umumnya dapat berupa uang ataupun kalau perusahaannya itu dapat berkembang dengan baik, akan menjadi perusahaan yang kuat yang akan mampu memberi upah, oleh karena itu maka kedua belah pihak sebaiknya berjuang, berpahit-pahit dulu agar perusahaan kuat itu dapat terwujud.

#### 4. Upah Minimum

Pendapatan yang dihasilkan para buruh pada suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya kalau seseorang buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar atau perlindungan yang layak.<sup>40</sup>

Upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana.

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hal. 101.

<sup>40</sup> *Ibid*



## 5. Upah yang Wajar

Upah yang wajar adalah sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah yang wajar ini sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dan keluarganya, di samping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan lainnya transport dan sebagainya”.<sup>41</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi ekonomi negara secara umumnya,
- b. Nilai upah rata-rata di daerah di mana perusahaan itu beroperasi,
- c. Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara,
- d. Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja,
- e. Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan,
- f. Peraturan perpajakan,
- g. Pengusaha dan organisasi buruh yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan,

---

<sup>41</sup> *Ibid*

h. Standar hidup para buruh sendiri.

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, sebagai berikut:

1. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan: untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap, karena untuk waktu-waktu yang tertentu pekerja akan menerima upah yang tertentu pula, pekerja tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya sehingga dengan demikian dapat diharapkan pekerja akan bekerja dengan baik dan teliti.

Sebaliknya dalam sistem pengupahan ini tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari yang layak yang dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan sistem premi. Dari buruh dimintakan untuk jangka waktu tertentu suatu hasil yang tertentu, jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, maka ia mendapat premi.

## 2. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

Manfaatnya sistem pengupahan ini adalah:

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

Tetapi sebaliknya sistem ini memungkinkan keburukan yaitu:

- a. Kegiatan pekerja yang berlebih-lebihan;
- b. Pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya;
- c. Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu;
- d. Upah tidak tetap.

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistem upah potongan ini digabungkan dengan sistem upah jangka waktu menjadi

sistem upah potongan dengan upah minimum. Dalam sistem upah gabungan ini ditentukan:

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

### 3. Sistem upah permupakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada pekerja masing-masing, melainkan kepada sekumpulan pekerja yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

### 4. Sistem skala upah berubah

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang

hasil perusahaan, cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris.

Dalam sistem ini yang menimbulkan kesulitan adalah bilamana harga barang itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena buruh sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan.

#### 5. Upah Indeks

Upah indeks merupakan upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, naik turunnya upah itu tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

#### 6. Sistem pembagian keuntungan

Di samping upah yang diterima pekerja pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata pengusaha mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada pekerja diberikan sebagian dari keuntungan itu. Sistem pembagian keuntungan ini pada umumnya tidak disukai oleh pihak pengusaha dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi risiko yang menjadi tanggungan pengusaha, sedangkan pekerja tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi.

Karena itu pengusaha pada umumnya lebih condong pada *system copartnership*, dimana pekerja dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi persero dalam perusahaan. *System copartnership* ini

sekarang banyak dijalankan misalnya di Amerika Serikat, Belanda, dan lain-lain.

### C. Upah Minimum

#### 1. Sejarah Upah Minimum

Selama lebih dari 40 tahun sejak upah minimum pertama kali di berlakukan, Indonesia telah 3 kali menggantikan standar kebutuhan hidup sebagai dasar penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup tersebut meliputi: kebutuhan fisik minimum (KFM) yang berlaku Tahun 1969 – 1995; Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) yang berlaku Tahun 1996 – 2005 dan kemudian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku Tahun 2006 - hingga sekarang ini.<sup>42</sup> Di samping itu, pengertian (definisi) upah minimum dan istilah-istilahnya juga mengalami beberapa kali perubahan seiring perkembangan dan perubahan regulasi.

##### (a) Upah Minimum 1969 - 1995

Upah minimum di Indonesia diawali dengan ditetapkannya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tahun 1956 melalui konsesus Tripartit dan para ahli gizi sebagai acuan penghitungan upah minimum.<sup>43</sup> Kebijakan upah minimum pertama kali diperkenalkan awal 1970-an<sup>44</sup> setelah dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPPN) berdasarkan Kepres No. 85 Tahun 1969 dan

<sup>42</sup> Sidauruk, 2011. Op. Cit., hal 52

<sup>43</sup> Sinaga, Tianggur. *Kebijakan Pengupahan di Indonesia*. Jurnal Ketenagakerjaan Vol. 3 – No, 2 – Edisi Juli – Desember 2008, hal. 33.

<sup>44</sup> Rama, *The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia*, Industrial and Labor Relations Review, 2001, hal. 864-881.

dibentuknya Dewan Penelitian Pengupahan Daerah (DPPD) oleh pemerintah daerah.

Adapun penghitungan Upah minimum pada saat itu berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang terdiri dari 5 kelompok kebutuhan, yaitu :

- (1) Makanan dan minuman, terdiri dari 17 komponen;
- (2) Bahan bakar, penerangan, penyejuk terdiri dari 4 komponen;
- (3) Perumahan dan alat dapur terdiri dari 11 komponen;
- (4) Pakaian terdiri dari 10 komponen;
- (5) Lain-lain terdiri dari 6 komponen.

Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) tersebut di hitung untuk;

- a) pekerja/buruh lajang;
- b) pekerja/buruh + isteri (K-0);
- c) pekerja/buruh + isteri + 1 (satu) orang anak (K-1);
- d) pekerja/buruh + isteri + 2 (dua) orang anak (K-2);
- e) pekerja/buruh + isteri + 3 (tiga) orang anak (K-3).

Penentuan nilai KFM dilakukan oleh DPPD melalui penelitian harga-harga pada pasar-pasar tradisional yang di lakukan sekali dalam sebulan untuk wilayah DKI Jakarta dan sekali dalam 3 bulan untuk wilayah propinsi lain. DPPD kemudian menyampaikan hasil kajian KFM dan kesimpulannya mengenai upah minimum kepada Gubernur, untuk kemudian direkomendasikan kepada Menteri Tenaga Kerja. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional

(DPPN) kemudian meneliti rekomendasi dari para Gubernur sebelum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja menjadi ketentuan Upah Minimum.<sup>45</sup>

Sekalipun sudah lama di terapkan, secara normatif kebijakan upah minimum resmi berlaku sejak keluarnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men/1989 Tentang Upah Minimum. Dalam peraturan ini, upah minimum adalah upah pokok terendah belum termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja.<sup>46</sup>

Peninjauan atas besaran upah minimum diadakan paling lambat dalam waktu 2 (dua) tahun<sup>47</sup> dan penetapan upah minimum didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut:<sup>48</sup>

1. kebutuhan fisik minimum;
2. indeks harga konsumen;
3. perluasan kesempatan kerja;
4. upah pada umumnya yang berlaku secara regional;
5. kelangsungan dan perkembangan perusahaan;
6. tingkat perkembangan perekonomian Regional atau Nasional.

Ketentuan upah minimum ini kemudian direvisi dengan Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1990 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-

---

<sup>45</sup> Sinaga, Tianggur, *Op.Cit.*, hal. 34-35.

<sup>46</sup> Pasal 1 Permenaker No 05 Tahun 1989 Tentang Upah Minimum

<sup>47</sup> *Ibid*, Pasal 3 ayat 2

<sup>48</sup> *Ibid*, Pasal 2



05/Men/1989. Dalam ketentuan revisi, pengertian upah minimum adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan tetap, dengan ketentuan upah pokok serendah-rendahnya 75% dari upah minimum.<sup>49</sup>

(b) Upah Minimum 1996 - 2005

Sejalan dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, komponen KFM dirasakan sudah tidak sesuai lagi dan perlu dikaji untuk disempurnakan, sehingga menjadi komponen kebutuhan hidup minimum (KHM) yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 81 Tahun 1995. Berdasarkan Keputusan menteri tersebut Komponen KHM terdiri dari:

- (1) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 komponen;
- (2) Perumahan dan Fasilitas terdiri dari 19 komponen;
- (3) Sandang terdiri dari 8 (delapan) komponen;
- (4) Aneka Kebutuhan, terdiri dari 5 (lima) komponen.

Perubahan komponen menjadi KHM diselaraskan dengan munculnya ketentuan upah minimum Permenaker Nomor 03 Tahun 1997 tentang upah minimum regional yang hanya berlaku selama 2 tahun dengan terbitnya permenaker no. 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum.

---

<sup>49</sup> Pasal 1 Permenaker No 01 Tahun 1990 Tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-05/Men/1989.

Dalam Peraturan ini, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.<sup>50</sup>

Upah minimum terdiri dari UMR Tingkat 1, UMR Tingkat II, UMSR Tingkat I dan UMSR tingkat II.<sup>51</sup>

UMR Tk.1 dan UMR Tk.II ditetapkan dengan mempertimbangkan :<sup>52</sup>

- a. kebutuhan;
- b. indeks harga konsumen(IHK);
- c. kemampuan,perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. kondisi pasar kerja;
- f. tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Sedang UMSR Tk.1 dan UMSR Tk.II ditetapkan berdasarkan faktor pertimbangan diatas tadi ditambah pertimbangan kemampuan perusahaan secara sektoral.<sup>53</sup>

Penetapan besaran upah minimum dilakukan oleh menteri tenaga kerja<sup>54</sup> dan diadakan peninjauan besaran upah minimum selambat-lambatnya 2 (dua) tahun sekali. Upah minimum ini hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.<sup>55</sup>

---

<sup>50</sup> Pasal 1 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999 jo. Kepmenakertrans Nomor KEP. 226/MEN/2000

<sup>51</sup> *Ibid*, Pasal 3.

<sup>52</sup> *Ibid*, Pasal 6 ayat 1.

<sup>53</sup> *Ibid*, Pasal 6 ayat 2.

<sup>54</sup> *Ibid*, Pasal 4 ayat 5.

<sup>55</sup> *Ibid*, Pasal 13.

Peraturan menteri ini kemudian diperbaiki melalui Kepmenakertrans Nomor : Kep-226/Men/2000 Tentang Perubahan Pasal-Pasal Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum, dalam keputusan ini terjadi perubahan beberapa istilah yaitu :

- Upah Minimum Regional tingkat 1 (UMR Tk.1) diubah menjadi Upah Minimum Propinsi (UMP).
- Upah Minimum Regional Tingkat II(UMRTk.II) diubah menjadi Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat 1(UMSR Tk.I) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi)
- Upah Minimum Sektoral Regional Tingkat II (UMSR Tk.II) diubah menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (UMS Kabupaten/Kota).

(c) Upah Minimum ( 2006 – Sekarang )

Penetapan upah minimum sejak tahun 2006 di dasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) seorang pekerja lajang. Komponen Kebutuhan Hidup layak tersebut di atur dalam Permenaker No Per-17/Men/2005 tentang komponen dan pentahapan kebutuhan hidup layak.

Sejalan dengan perkembangan waktu dan desakan yang kuat dari SB/SP menuntut perbaikan upah minimum, pemerintah

kemudian merevisi komponen KHL yang ada dengan meluncurkan Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Komponen KHL terdiri dari 7 kelompok kebutuhan dan 60 komponen dengan rincian sebagai berikut:

- (1) Makanan dan minimum, terdiri dari 11 (sebelas) komponen;
- (2) Sandang terdiri dari 13 (tigabelas) komponen;
- (3) Perumahan terdiri dari 26 (duapuluh enam) komponen;
- (4) Pendidikan terdiri dari 2 (dua) komponen;
- (5) Kesehatan terdiri dari 5 (lima) kompone;
- (6) Transportasi 1 (satu) kompone;
- (7) Rekreasi dan Tabungan 2 (dua) komponen.

## 2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum

Untuk memenuhi penghasilan yang layak bagi buruh/pekerja dan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan, pemerintah menetapkan kebijakan yang mengatur mekanisme penetapan upah di pasar kerja. Mekanisme penetapan upah tersebut diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari:

- a) Upah minimum (Pasal 88),
- b) Kesepakatan Upah (Pasal 91),
- c) Penerapan struktur & skala upah (pasal 92 ayat 1),
- d) Peninjauan Upah Secara Berkala (Pasal 92 ayat 2).

Uraian detail tentang masing-masing mekanisme penetapan upah yang ada dibahas lebih lanjut di bawah ini.

(a) Penetapan Upah Minimum

Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.<sup>56</sup> Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.<sup>57</sup> Adapun dasar penghitungan upah minimum adalah berdasarkan kebutuhan hidup buruh lajang sebagaimana diatur dalam keputusan/peraturan menteri tenaga kerja.<sup>58</sup>

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kotamadya (UMK),<sup>59</sup> berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota).

Penetapan ini di maksudkan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima buruh/pekerja tidak jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum, sebagai akibat penawaran tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan tenaga kerja di pasar kerja.

---

<sup>56</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat 1.

<sup>57</sup> *Ibid*, Pasal 14 ayat 2

<sup>58</sup> Kepmenaker No 81 Tahun 1995 Tentang Kebutuhan Hidup Minimum, Permenakertrans no 17 tahun 2005 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan Permenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

<sup>59</sup> *Loc. Cit*, 4 ayat 1 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999

Selain upah minimum tersebut tadi, gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP) yang didasarkan pada kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.<sup>60</sup> Sehingga Upah Minimum dapat terdiri dari Upah Minimum Propinsi, Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi), Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota(UMS Kabupaten/kota).<sup>61</sup>

Peninjauan terhadap besarnya Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota diadakan 1(satu) tahun sekali<sup>62</sup> atau dengan kata lain upah minimum berlaku selama 1 tahun.

(b) Kesepakatan Upah

Di samping penetapan upah melalui mekanisme upah minimum, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan (perundingan) upah. Mekanisme kesepakatan upah dimaksudkan untuk mengatur ketentuan upah diatas upah minimum berdasarkan perundingan.

Kesepakatan upah dapat terjadi antara organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh dan antara pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Kesepakatan upah antara organisasi perusahaan dengan serikat buruh dapat terjadi di tingkat propinsi maupun di tingkat kabupaten/kotamadya. Kesepakatan upah tersebut dapat di tetapkan oleh gubernur sebagaimana diatur dalam ketentuan.

---

<sup>60</sup> *Ibid*, Pasal 4 ayat 3.

<sup>61</sup> *Op. Cit*, Pasal 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999.

<sup>62</sup> *Ibid*, Pasal 4 ayat 7

Selain Upah Minimum ..... Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMS Propinsi) atau Upah Kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.<sup>63</sup>

Selain kesepakatan upah yang diatur secara khusus tadi, kesepakatan upah juga dapat di atur dalam perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang berbunyi :

Peninjauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja. Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.<sup>64</sup>

Pengertian Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan yang ada adalah sebagai berikut :

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>65</sup>

Dalam hal ini kesepakatan upah merupakan salah satu syarat kerja hasil perundingan antara buruh (individu) dengan pengusaha yang dituangkan dalam perjanjian kerja.

Sedang pengertian perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam ketentuan adalah sebagai berikut :

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

<sup>63</sup> *Op. Cit*, Pasal 4 Ayat 3 Permenakertrans No: PER-01/MEN/1999

<sup>64</sup> *Ibid*, Pasal 18

<sup>65</sup> *Op. Cit*, Pasal 1 ayat 14 UU No 13 Tahun 2003

dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>66</sup>

Dalam perjanjian kerja bersama kesepakatan upah merupakan salah satu item kesepakatan dari hasil perundingan kolektif antara serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha dari sejumlah kesepakatan-kesepakatan yang terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sehingga dapat di ringkas bahwa hasil kesepakatan upah antara buruh (individu) dengan pengusaha tertuang (diatur) dalam perjanjian kerja, sedang kesepakatan upah secara kolektif antara serikat buruh dengan pengusaha diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Perundingan secara individu umumnya dilakukan oleh para buruh profesional (buruh kerah putih) seperti : sekretaris, supervisor, dan manajer yang telah memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu. Sedang perundingan secara kolektif hanya dapat dilakukan oleh serikat buruh/serikat pekerja tercatat di perusahaan tersebut.

Perundingan secara kolektif di mungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai 50% + 1 atau mendapat dukungan 50%+1 dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan.

---

<sup>66</sup> *Ibid*, Pasal 1 ayat 21.



Penetapan upah melalui perundingan upah secara kolektif masih mengalami banyak hambatan yang disebabkan oleh beberapa hal :<sup>67</sup>

- a) Tidak semua perusahaan memiliki SB atau belum berdiri SB,
- b) Rendahnya jumlah keanggotaan SB ditingkat perusahaan,
- c) Jumlah SB di tingkat perusahaan lebih dari satu dan sulitnya menyatukan perjuangan mereka,
- d) Kurangnya kemampuan pengurus SB dalam melakukan perundingan upah,
- e) Belum diterapkannya struktur skala upah di perusahaan.

(c) Penyusunan Struktur Skala Upah

Selain kesepakatan upah, mekanisme lain untuk menentukan upah adalah melalui penyusunan struktur skala upah di tingkat perusahaan. Hal ini sebagaimana diatur dalam ketentuan yang berbunyi:

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan.<sup>68</sup>

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi salah satu mekanisme penetapan upah diatas upah minimum. Dalam menyusun struktur skala upah, pengusaha harus memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi<sup>69</sup>. Penyusunan tersebut dilaksanakan melalui analisis jabatan, uraian jabatan dan evaluasi jabatan.<sup>70</sup>

<sup>67</sup> Sidauruk, 2011. *Op. Cit*, hal. 52,

<sup>68</sup> Pasal 2 Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/2004 Tentang Ketentuan Penyusunan Struktur dan Skala Upah.

<sup>69</sup> *Op. Cit*, Pasal 92 ayat 1 UU No 13.

<sup>70</sup> *Op. Cit*, Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/2004

Penyusunan struktur dan skala upah menjadi penting bagi buruh yang telah bekerja di atas 1 (satu) tahun, memiliki pendidikan dan kompetensi yang menunjang kinerjanya di perusahaan. Di samping itu struktur dan skala upah juga penting bagi SB/SP sebagai acuan dasar dalam perundingan upah di tingkat perusahaan. Ketiadaan sanksi atas pelaksanaan struktur dan skala upah dalam UU No. 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 49/MEN/2004, menyebabkan pelaksanaan atas peraturan ini tidak berjalan efektif di lapangan. Hanya sekitar kurang dari 10% perusahaan yang menerapkan struktur dan skala upah terutama sekali perusahaan besar.<sup>71</sup>

(d) Peninjauan Upah Secara Berkala

Mekanisme lainnya dalam penetapan upah adalah melalui peninjauan upah secara berkala, hal ini sebagaimana diatur dalam UU 13/2003 Psl 92 (2):

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Peninjauan upah secara berkala perlu dilakukan perusahaan di samping mempertahankan daya beli dari upah yang di terima karyawannya, disamping itu juga untuk menjaga mutu SDM-nya agar tidak berpindah ke perusahaan lain.

---

<sup>71</sup> Sidauruk, 2011. Op Cit hal 52

Peninjauan secara berkala dapat dilakukan baik karena alasan kenaikan upah minimum (berupa upah sundulan bagi mereka yang telah berpengalaman), kenaikan inflasi, kenaikan produktivitas maupun meningkatnya kekayaan perusahaan.

### 3. Faktor Pertimbangan Upah Minimum

Penetapan upah minimum di banyak negara tidak terlepas dari kebijakan ILO berkenaan upah minimum sebagaimana tercermin dalam sejumlah konvensi dan rekomendasi ILO. Satu konvensi yang terpenting berkenaan dengan upah minimum adalah Konvensi ILO Nomor 131 yang secara khusus mengatur upah minimum di negara-negara berkembang, diadopsi tahun 1970. Konvensi ini muncul di karenakan fakta bahwa perundingan bersama dan mekanisme lainnya dalam penentuan upah tidak berjalan seluas dan secepat yang di harapkan.<sup>72</sup> Pada pasal 3 dari konvensi tersebut mensyaratkan bahwa pihak yang berwenang dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur berikut ini:

- (a) kebutuhan dari pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah secara umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan perlindungan sosial dan standar kehidupan relatif dari kelompok sosial lainnya.

---

<sup>72</sup> ILO (2000) 'Minimum Wage Fixing: A Summary of Selected Issues', Briefing Note No. 14, Geneva: ILO (website version: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

(b) Faktor ekonomi, termasuk tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas dan kemampuan untuk mencapai dan menjaga tingkat pekerjaan yang tinggi (*the desirability of attaining and maintaining a high level of employment*).

Sayangnya konvensi ini belum di ratifikasi oleh Indonesia hingga saat ini, sehingga penetapan upah minimum yang kita lakukan masih berbasis pada kebutuhan hidup lajang dan bukan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Namun demikian, secara umum kriteria yang digunakan dalam penetapan upah minimum sebagian besar di adopsi dari konvensi ILO 131 tentang upah minimum. Hal ini sebagaimana terlihat pada faktor pertimbangan upah minimum di Indonesia yang di atur dalam Permenaker Nomor : 17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam permenaker Nomor 13 Tahun 2012. Adapun faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum meliputi :<sup>73</sup>

- a) Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL)
- b) Produktivitas makro;
- c) Pertumbuhan ekonomi
- d) Kondisi pasar kerja
- e) Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal)

a. Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Sejak diluncurkannya UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan standar Kebutuhan Hidup

---

<sup>73</sup> Pasal 6 ayat 2 Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Layak (KHL) sebagai dasar dalam penetapan upah minimum , hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 88 ayat 4 yang berbunyi:

Pemerintah menetapkan upah minimum .....  
berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan  
memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Ketentuan kebutuhan hidup layak (KHL) kemudian diatur lebih lanjut dalam Kepmenakertrans No. 17 Tahun 2005 yang kemudian di revisi melalui Kepmenakertrans No. 13 Tahun 2012. tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Berdasarkan standar kebutuhan ini kemudian dewan pengupahan propinsi atau kabupaten/kota melakukan survey harga yang di lakukan secara berkala<sup>74</sup> untuk menentukan nilai KHL Nilai KHL yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota kemudian disampaikan kepada Gubernur secara berkala.<sup>75</sup>

Teknis pelaksanaan nilai KHL untuk bulan Januari s/d September berdasarkan hasil survey setiap bulannya, sedang untuk bulan oktober s/d desember digunakan metode *least square* untuk mencari nilai KHL bulan Oktober, November dan Desember. Nilai KHL setaip bulannya ini kemudian dicari nilai rata-ratanya dan menjadi nilai KHL yang di usulkan oleh setiap unsur dalam rapat

---

<sup>74</sup> *Ibid*, Pasal 3 ayat 1.

<sup>75</sup> *Ibid*, Pasal 5.

dewan pengupahan untuk menentukan nilai KHL versi dewan pengupahan yang akan direkomendasikan kepada gubernur.

Jika kebijakan Pemerintah adalah sebatas mempertahankan nilai riil upah minimum, maka persentase kenaikan upah minimum di tetapkan sama dengan persentase kenaikan nilai KHL.

b. Produktivitas Makro

Pengertian produktivitas di sini adalah produktivitas di tingkat makro dan bukan produktivitas di tingkat mikro (perusahaan). Di mana produktivitas tersebut merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama atau lebih dikenal dengan pendapatan per kapita. Dalam hal ini kita dapat mengukur ratio nilai upah minimum terhadap pendapatan per kapita di daerah tersebut.

c. Pertumbuhan Ekonomi

Pengetian dari pertumbuhan ekonomi di sini adalah tingkat perkembangan perekonomian di daerah setempat yang di gambarkan oleh angka perkembangan pendapatan kotor daerah setempat atau di kenal Produk Domestik Bruto (PDRB). Dalam hal ini kenaikan upah riel (setelah mempertimbangkan angka inflasi) maksimalnya adalah sebesar kenaikan PDRB atau tingkat Upah Minimum yang di tetapkan tidak boleh lebih besar dari pendapatan percapita.

Kenaikan upah minimum yang maksimal adalah sama dengan pertumbuhan ekonomi atau pendapatan perkapita di daerah setempat. Misalkan perkiraan angka inflasi 6% dan pertumbuhan PDRB 6,7% maka kenaikan upah minimum maksimal adalah 12,7%.

d. Kondisi Pasar Kerja

Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama.

e. Usaha yang paling tidak mampu (marginal)

Sebagaimana negara yang memiliki pasar kerja dualistik, dimana 32% dari buruh bekerja di Sektor ekonomi formal dan 68% bekerja sektor informal. Maka berdasarkan ketentuan yang ada seyogyanya Upah minimum juga turut mempertimbangkan usaha yang paling marginal. Jika penetapan upah minimum tidak memperhatikan kemampuan usaha marginal maka dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kelompok buruh yang bekerja pada usaha marjinal. Ada kecenderungan mereka akan ikut menuntut kenaikan upah seperti kenaikan upah minimum. Kondisi seperti ini tentu akan sangat menyulitkan bagi kelompok marjinal sehingga dapat berdampak mematikan kelompok usaha tersebut.

Dari kelima faktor diatas, KHL merupakan faktor dasar dalam penentuan upah minimum di mana nilai KHL diperoleh melalui survey harga. Faktor-factor lainnya seperti produktivitas, pertumbuhan ekonomi

dan usaha marginal lebih merupakan faktor penyalaras atas nilai upah minimum yang akan di tetapkan oleh Gubernur. Hal ini sebagaimana dijelaskan pada Permenakertrans No 17/2005 Pasal 2 ayat (1):

KHL sebagai dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum.

dan juga pasal 4 ayat (5):

Dalam hal Gubernur menetapkan upah minimum Provinsi, maka penetapan upah minimum didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Ini menunjukkan bahwa nilai KHL hasil survey merupakan basis utama dalam penentuan upah minimum, tetapi keputusan nilai upah minimum yang tepat adalah dengan mempertimbangkan tingkat produktivitas makro, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha marginal di daerah setempat.

Dalam situasi nyata, faktor produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha marginal lebih merupakan keputusan yang bersifat politis karena bukan merupakan penjumlahan persentase atas produktivitas dan pertumbuhan ekonomi serta pengurangan persentase usaha marjinal. Bukan juga rata-rata dari ketiga faktor pertimbangan tadi.

#### 4. Keterlibatan Serikat Buruh Dalam Penetapan Upah

Keterlibatan SB/SP dalam penetapan upah sebenarnya dapat terjadi dalam banyak dimensi dan tingkatan. Keterlibatan tersebut dapat



berupa keterlibatan pada kegiatan survey harga terkait penentuan nilai KHL, kesepakatan usulan nilai KHL dewan pengupahan, kesepakatan nilai upah minimum sektoral, kesepakatan tentang struktur skala upah di tingkat perusahaan, kesepakatan upah sundulan di tingkat perusahaan dan sebagainya.

Semua hal tsb tentunya tergantung kepada kebijakan SB/SP dan perwakilan SB/SP di dewan pengupahan; sejauh mana SB/SP dan wakil-wakil mereka memahami, menghayati dan menjalankan peran mereka masing-masing dengan sebaik-baiknya. Cukup banyak SB/SP yang tidak memiliki konsep tertulis tentang kebijakan dibidang pengupahan dan walaupun ada hanya berupa garis besarnya. Sehingga, kerap terjadi inkonsistensi pandangan SB/SP atau wakil SB/SP di dewan pengupahan karena tidak seiring jalan dengan pemikiran para pimpinan SB/SP.

a) Survey Upah Minimum

Sebagaimana telah diuraikan diatas tentang mekanisme penetapan upah minimum, survey upah minimum dilakukan oleh tim survey yang dibentuk oleh dewan pengupahan propinsi atau kabupaten/kota, dimana keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.<sup>76</sup> Jumlah tim survey yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan dan anggota masing-masing tim survey sebanyak 5 orang yang terdiri

---

<sup>76</sup> *Ibid*, Pasal 3 ayat 3.

dari 4 (empat) orang anggota Dewan Pengupahan yang terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi/Pakar, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat. Untuk kabupaten/kota yang belum terbentuk dewan pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota. Jumlah Tim Survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan, dimana anggota masing-masing Tim Survei berjumlah 4 (empat) orang, yang terdiri dari 1 (satu) orang unsur pengusaha, 1 (satu) orang unsur pekerja/buruh, 1 (satu) orang unsur Pemerintah dan 1 (satu) orang dari BPS setempat.

b) Perundingan Penetapan Upah Minimum

Di samping keterlibatan dalam tim survey terkait penentuan nilai KHL, SB/SP juga terlibat dalam perundingan terkait dengan penetapan upah minimum. Perundingan dalam konteks penetapan upah minimum dapat terjadi paling tidak dalam 2 bentuk, yaitu:

- (1) Secara umum, dalam penetapan upah minimum provinsi atau kabupaten, dimana perundingan yang ada lebih menyangkut kepada kesepakatan “nilai KHL” yang menjadi rekomendasi dewan pengupahan kepada Bupati/Gubernur. Dalam situasi ini biasanya perundingan nilai KHL terjadi antara SB/SP dengan pengusaha.

(2) Secara spesifik, perundingan terjadi dalam penetapan upah minimum sektoral baik ditingkat propinsi maupun ditingkat kabupaten/kota, dimana perundingan tidak lagi mencakup Nilai KHL tetapi lebih kepada besaran nilai upah minimum sektoral dengan mempertimbangkan faktor :

- (a). homogeneitas perusahaan;
- (b). jumlah perusahaan;
- (c). jumlah tenaga kerja;
- (d). devisa yang dihasilkan;
- (e). nilai tambah yang dihasilkan;
- (f). kemampuan perusahaan.

Hasil perundingan dalam point ke-2 ini kemudian di sampaikan kepada gubernur melalui dewan pengupahan propinsi untuk di tetapkan sebagai upah minimum propinsi atau upah minimum kabupaten.

c) Perundingan Upah di Tingkat Perusahaan (Skala Upah dan Sundulan)

Perjuangannya melalui Skala Upah, bila perusahaan tidak menerapkan struktur skala upah maka perundingan upah melalui upah sundulan.

Keterlibatan Serikat Buruh dalam Perundingan upah di tingkat perusahaan biasanya dalam konteks pembuatan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini perundingan dilakukan secara kolektif

antara SB/SP atau beberapa SB/SP yang tercatat dengan pengusaha atau kumpulan pengusaha terkait dengan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian upah hanya merupakan salah satu bagian dari sejumlah rangkaian proses perundingan terkait dengan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Pada dasarnya perundingan upah antara SB/SP dengan perusahaan biasanya mencakup 3 hal pokok yaitu :

- Upah pokok
- Tunjangan Tetap
- Tunjangan Tidak Tetap

Dalam prakteknya, bila perusahaan telah menerapkan struktur dan skala upah, maka perjuangan difokuskan pada kenaikan skala upah, namun bila perusahaan belum menerapkan struktur dan skala upah, maka perjuangan difokuskan pada kenaikan melalui upah sundulan.

Di samping skala upah dan upah sundulan sebagaimana diuraikan tadi, perundingan upah di tingkat perusahaan juga mencakup antara lain:

- a. tunjangan tetap, seperti : tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya; dan
- b) tunjangan tidak tetap, seperti : upah lembur, insentiv, kehadiran, tunjangan shift, uang makan, tunjangan transport, premi produksi dan sebagainya.

- c) Bonus dan pembagian keuntungan perusahaan melalui kepemilikan saham perusahaan (ESOP).

Dengan kata lain perundingan upah mencakup aspek yang sangat luas terkait syarat-syarat kerja, di mana hak senantiasa berjalan selaras dengan kewajiban. Sebagaimana syarat dalam pembuatan PKB, maka perundingan upah secara kolektif di mungkinkan bila perusahaan sudah berdiri serikat buruh/serikat pekerja dan keanggotaannya sudah mencapai 50% + 1 atau mendapat dukungan 50%+1 dari jumlah buruh yang terdapat di perusahaan.

Dalam kenyataannya, perundingan upah secara kolektif masih mengalami banyak hambatan yang disebabkan oleh beberapa hal:<sup>77</sup>

- a) tidak semua perusahaan memiliki SB atau belum berdiri SB,
- b) rendahnya jumlah keanggotaan SB ditingkat perusahaan,
- c) jumlah SB di tingkat perusahaan lebih dari satu dan sulitnya menyatukan perjuangan mereka,
- d) kurangnya kemampuan pengurus SB dalam melakukan perundingan upah,
- e) belum diterapkannya struktur skala upah di perusahaan.

#### **D. Upah Minimum Sektoral**

Definisi dari Upah Minimum adalah batas pembayaran upah terendah untuk suatu daerah dan berlaku bagi buruh lajang dengan masa kerja dibawah satu tahun yang ditetapkan oleh gubernur. Gubernur menetapkan besarnya upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Hal ini ditentukan

---

<sup>77</sup> Sidauruk, 2011. Op Cit hal 76

dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (3) huruf a dan ayat (4) dan pasal 89.

Ada dua macam upah minimum berdasarkan wilayahnya, yaitu upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) sesuai ketentuan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 89 ayat (1) huruf a. Dalam pasal 89 ayat (3) ditentukan bahwa gubernur dalam menetapkan UMP maupun UMK harus memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Kemudian di dalam Permenakertrans No.7 tahun 2013 tentang Upah Minimum pasal 7 ayat (3) ditentukan bahwa besarnya UMK tidak boleh lebih rendah dari UMP. Maka dapat disimpulkan bahwa UMP adalah batas upah minimum terendah yang berlaku untuk suatu provinsi. Sedangkan yang digunakan sebagai dasar untuk menghitung besarnya UMK/UMP saat ini adalah hasil survey harga 60 jenis komponen kebutuhan hidup dalam Permenakertrans no.13 tahun 2012.

Di dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 89 ayat (1) huruf b diatur mengenai upah minimum berdasarkan sektor, atau dikenal sebagai upah sektoral maupun upah kelompok usaha seperti yang berlaku, baik di wilayah provinsi maupun kabupaten/kota. Dalam Permenakertrans No.7 tahun 2013 tentang Upah Minimum pasal 1 dijelaskan sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KLBUI). Di pasal 11 ayat (1) Upah minimum sektoral provinsi (UMSP) dan/atau upah minimum sektoral

kabupaten/kota (UMSK) ditetapkan oleh gubernur atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat buruh di sektor yang bersangkutan.

Selanjutnya dalam pasal 11 ayat (3) ditentukan bahwa UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK. Di dalam pasal 18 ayat (1) ditentukan jika perusahaan mencakup lebih dari satu sektor maka upah minimum yang berlaku adalah UMSP atau UMSK. Dan selanjutnya dalam pasal 18 ayat (2) jika dalam perusahaan tersebut ada sektor yang belum ada dalam UMSP atau UMSK maka upah pada sektor tersebut dirundingkan secara bipartit. Sebagai Contoh Untuk wilayah Kota Batam selain UMK juga berlaku UMSK, disebut dengan upah kelompok usaha (UKU), yang ditetapkan oleh Gubernur. Pengelompokan sektor usahanya sebagai berikut :

- kelompok usaha I : sektor galangan kapal dan migas
- kelompok usaha II : sektor industri manufaktur
- kelompok usaha III : sektor pariwisata

Namun untuk mengetahui secara pasti upah minimum yang seharusnya digunakan di perusahaan, maka buruh maupun serikat buruh dapat meminta Disnaker setempat untuk menentukan upah mana yang digunakan, dengan mengacu pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang ada pada Disperindag (Dinas Perindustrian dan Perdagangan). Layangkan surat dengan perihal permohonan penetapan upah sektoral PT (perusahaan) tempat bekerja, hal ini dilakukan untuk memperoleh kepastian

hukum dari pemerintah sehingga buruh memiliki landasan yuridis-konkret dalam menuntut di perusahaan.

### 1. UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### **Pasal 88**

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam 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; dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

#### **Pasal 89**

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
  - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.



- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

## 2. **Permenakertrans no 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum**

### **Pasal 1**

Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia (KBLI).

### **Pasal 7**

- (1) Selain UMP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, gubernur dapat menetapkan UMK atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi bupati/walikota.
- (2) Besaran UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar dari UMP.

### **Pasal 11**

- (1) Selain Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a, gubernur dapat menetapkan UMSP dan/atau UMSK atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh di sektor yang bersangkutan.
- (2) UMSP dan/atau UMSK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sejak ditetapkan oleh gubernur.
- (3) Besaran UMSP dan/atau UMSK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
  - a.UMSP tidak boleh lebih rendah dari UMP;
  - b.UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK.

### **Pasal 18**

- (1) Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, Upah Minimum yang berlaku sesuai dengan UMSP atau UMSK.
- (2) Dalam hal satu perusahaan mencakup lebih dari satu sektor dan apabila terdapat satu sektor atau lebih belum ada penetapan UMSP dan/atau UMSK, maka upah terendah di perusahaan pada sektor yang bersangkutan, disepakati secara bipartit.

### **E. Kewajiban Pekerja**

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban dari pekerja adalah sebagai berikut:<sup>78</sup>

1. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
2. Wajib mematuhi Peraturan Perusahaan;
3. Wajib mematuhi Perjanjian Kerja;
4. Wajib mematuhi Perjanjian Perburuhan;
5. Wajib menjaga Rahasia Perusahaan;
6. Wajib mematuhi peraturan majikan.

Adapun kewajiban pekerja lainnya tercantum dalam ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu kewajiban membayar ganti rugi kepada pihak lainnya (pengusaha) sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja apabila mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

### **F. Kewajiban Pengusaha**

1. Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan

---

<sup>78</sup> Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994), hal. 26.

pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum yang harus dibayar oleh pengusaha yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Mengenai masalah upah juga ditegaskan lebih lanjut dalam Keputusan Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 2093 Tahun 2005 tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi (UPM) Tahun 2006 di Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dimana dijelaskan bahwa upah minimum di propinsi daerah khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp. 819.100 perbulan. Dan perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan UPM/Upah Minimum Sektorial Propinsi Propinsi DKI Jakarta, dilarang mengurangi/menurunkan upah sesuai dengan ketentuan Pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: Per-01/Men/1999 tanggal 12 Januari 1999 tentang Upah Minimum.

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja/buruh juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan.<sup>79</sup>
3. Kewajiban menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja penyediaan fasilitas kesejahteraan

---

<sup>79</sup> *Op. Cit*, Pasal 79 ayat 2, UU No 13 Tahun 2003

dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan.<sup>80</sup>

4. Kewajiban untuk memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja.<sup>81</sup>
5. Kewajiban untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja yang dimaksud meliputi:
  - (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>82</sup>

## **G. Perselisihan Perburuhan**

Secara umum setiap pertentangan atau ketidak sesuaian antara majikan dengan buruh mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan merupakan perselisihan perburuhan.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh

---

<sup>80</sup> *Idem*, Pasal 100 ayat 1 dan 2, UU No 13 Tahun 2003.

<sup>81</sup> *Idem*, Pasal 114.

<sup>82</sup> *Idem*, Pasal 77 ayat 1 dan 2.

dalam satu perusahaan.<sup>83</sup> Atas dasar itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi:

#### 1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>84</sup>

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Iman Soepomo, perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.<sup>85</sup>

#### 2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja

---

<sup>83</sup> Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>84</sup> *Idem*, Pasal 1 ayat 2

<sup>85</sup> Iman Soepomo, *Op. Cit.*, hal. 97.

bersama.<sup>86</sup> Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang dikenal selama ini dalam kepustakaan didasarkan atas para pihak yang bersengketa, yakni pekerja dan perseorangan, terlibat dalam perselisihan hak, sedangkan pekerja secara kolektif/organisasi menjadi para pihak dalam perselisihan kepentingan sudah tidak dijadikan acuan lagi. Pekerja, baik secara pribadi maupun kolektif, saat ini dapat menjadi para pihak dalam perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan.

### 3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>87</sup>

Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha/majikan maupun pekerja/buruh. Dari majikan/pengusaha dilakukan karena buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan

---

<sup>86</sup> *Op. Cit*, Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

<sup>87</sup> *Idem*, Pasal 1 angka 4

kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenangnya kepada buruh/pekerja.

4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.<sup>88</sup>

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) Tingkat Perusahaan (TP), yakni minimum sepuluh orang anggota. Undang-undang ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk Serikat Pekerja (SP) atau Serikat Buruh (SB)-TP. Ketentuan ini mengandung makna bahwa tidak seorang pun yang dapat menghalangi pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau anggota serikat SP/SP-TP atau melarang serikat tersebut melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.

---

<sup>88</sup> *Idem*, Pasal 1 angka 5

## H. Pembahasan Umum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan pada awalnya merupakan bidang yang berada dalam ruang lingkup hukum privat. Namun karena ketenagakerjaan dianggap menjadi bidang yang penting untuk diatur secara langsung oleh negara. Maka negara turun tangan langsung dengan membuat regulasi yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Sehingga, ketenagakerjaan tidak lagi bagian dari hukum privat tetapi menjadi bagian dari hukum publik. Alasan lain mengapa langkah ini dilakukan oleh negara adalah karena banyaknya kasus yang menjadikan Tenaga Kerja Indonesia dalam maupun luar negeri menjadi korban dan kurang mendapat perlindungan. Pembuatan regulasi yang mengatur secara khusus ketenagakerjaan dituangkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Masalah yang sering terangkat ke permukaan dan menjadi berita utama serta buah bibir dimasyarakat adalah perlakuan diskriminasi. Perlakuan tidak adil antara sesama pekerja/buruh maupun antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam Pasal 5 dan 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hal ini telah diatur agar tidak adanya diskriminasi. Masalah lain yang saat ini juga sedang menjadi bahan pembicaraan dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah *outsourcing*. Dimana praktek *outsourcing* ini menyengsarakan pekerja atau buruh dan menyebabkan kaburnya hubungan kerja serta industrial antara pekerja dengan pengusaha.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta , hal 3



Sebelum terjalinnya hubungan kerja antara pekerja dan orang yang akan mempekerjakannya terdapat proses dalam ketenagakerjaan yang harus dijalani. Mulai dari prakerja, hubungan kerja, menjalankan pekerjaan dan pascakerja. Dalam menjalani proses tersebut tidak akan selalu berjalan dengan mulus, tentu akan dijalani berbagai rintangan demi peningkatan kerja yang lebih baik, dalam proses tersebut juga akan lahir berbagai masalah.

Dengan berbagai masalah yang timbul dalam ketenagakerjaan baik sebelum dan sesudah regulasi ketenagakerjaan lahir. Perlu diketahui bagaimana tingkat penerimaan masyarakat serta pemahaman masyarakat atas lahirnya UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu juga masih perlu dipertanyakan bagaimana tingkat perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan kepada pekerja ataupun pengusaha, tujuan dari regulasi tersebut juga perlu diidentifikasi untuk meningkatkan pemahaman masyarakat.

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Demi meningkatkan taraf hidup maka perlu dilakukan pembangunan diberbagai aspek. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam hal ini maksudnya adalah asas pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila, asas adil dan merata.

Dalam pelaksanaan proses hubungan kerja terdapat bagian-bagian yang harus dijalani. Ruang lingkup dari ketenagakerjaan itu sendiri adalah para kerja, masa dalam hubungan kerja dan masa purna kerja (*post employment*). Cakupan dari ketenagakerjaan terbilang luas, jangkauan hukum ketenagakerjaan lebih luas bila dibandingkan dengan hukum perdata yang diatur dalam buku III title 7A, terdapat ketentuan yang mengatur penitikberatan pada aktivitas tenaga kerja dalam hubungan kerja

Berbicara mengenai hubungan kerja Pasal 1 angka 15 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah dan hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu namun waktu yang tidak tertentu.

Jika diidentifikasi tujuan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dalam regulasi itu sendiri terdapat 4 (empat) tujuan

yang disebutkan pada Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:<sup>90</sup>

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

---

<sup>90</sup> *Ibid*, hal. 36.

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Karena bidang ketenagakerjaan dianggap penting dan menyangkut kepentingan umum. Maka pemerintah mengaihkannya dari hukum privat menjadi hukum publik. Alasan lain adalah banyaknya masalah ketenagakerjaan yang terjadi baik dalam maupun luar negeri. Salah satu contoh adalah banyak kasus yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menyangkut penggunaan tenaga kerja asing. Setiap putusan badan peradilan PHI akan menjadi evaluasi untuk kepentingan di bidang ketenagakerjaan.

Bagian penting dalam ketenagakerjaan yang banyak mendapat sorotan adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja ini termasuk sebagai Perjanjian. Sesuai dengan Pasal 1313 KUHPerdara Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dalam Pasal 1320 KUHPerdara terdapat syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah adalah :

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya,
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan,
3. suatu pokok persoalan tertentu,
4. suatu sebab yang tidak dilarang.

Dari ketentuan pasal tersebut terlihat jelas bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha semuanya tergantung kesepakatan kedua belah pihak. Namun dengan batasan-batasan yang disebutkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dilakukan harus menunjukkan adanya kejelasan atas pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dan ketentuan yang tercantum dalam UU No.13 tahun 2003 maka terdapat unsur dari hubungan kerja yaitu :

1. Adanya *unsure service* (pelayanan)
2. Adanya *unsure time* (waktu )
3. Adanya *unsure pay* (upah )

Masyarakat pada umumnya tahu bahwa tidak boleh adanya pemberlakuan tidak adil (diskriminasi) antara sesama pekerja atau antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Masyarakat menerima dan memahami ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan berbagai masalah yang telah terjadi sebelum lahirnya UU No. 13 tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan dan sebagian bisa teratasi setelah lahirnya regulasi tersebut. Namun setelah lahirnya UU tersebut tidak menutup kemungkinan lahirnya masalah baru terkait dengan ketenagakerjaan. Salah satu yang menjadi masalah adalah masih kurangnya tingkat perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam hubungan kerjanya dengan pengusaha yang memperkerjakannya. Masalah tersebut adalah *outsourcing* yang dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diatur secara khusus dalam penyelesaiannya.

Pemahaman masyarakat atas kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh serta masih adanya celah untuk lahirnya masalah baru atas UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melahirkan niat dari masyarakat untuk dilakukannya revisi atas Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya niat dari pemerintah untuk melakukan revisi atas UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membuka pintu solusi kepada masyarakat untuk mengatasi berbagai permasalahan telah terjadi serta sebagai langkah preventif untuk masalah baru. Pemerintah memberikan kesempatan kepada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) untuk melakukan kajian independen dan penyempurnaan revisi UU Ketenagakerjaan tersebut.

Dalam pertemuan tersebut dibahas pasal-pasal yang terkait dengan *outsourcing* (alih daya), pengupahan, jaminan sosial dan pesangon serta juga pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Disebutkan bahwa dalam pertemuan tersebut adanya kesepakatan pengkajian mendalam mengenai

penyempurnaan dan revisi UU No. 13 tahun 2003 yang dilakukan secara komprehensif, baik itu revisi UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu sendiri, ataupun terkait dengan revisi UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Adanya wacana bahwa pada tahun 2010 lalu telah beredarnya beberapa draft yang disebut revisi UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada saat itu pula Muhaimin selaku Menakertrans menegaskan bahwa draft tersebut bukan berasal dari Kemenakertrans. Maka semua pihak diharapkan tidak percaya begitu saja dengan isi draf-draft tersebut karena akan memunculkan kekhawatiran dan sikap saling curiga terutama diantara pekerja dan buruh. Menakertrans juga menyebutkan bahwa pada tahun 2010 lalu pada tepatnya pada bulan November proses penyempurnaan UU Ketenagakerjaan masih dibahas di lingkungan internal Kemenakertrans kemudian akan dibahas lintas kementerian dan pihak lainnya. Pada tahun 2011 ini akan dilakukan tahap pematangan, jika materi atas revisi UU Ketenagakerjaan tersebut sudah matang maka akan diajukan ke DPR hingga akhirnya akan diratifikasi. Meski sampai saat ini belum terlihat adanya tanda akan di undangkannya hasil revisi dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun langkah revisi atas UU Ketenagakerjaan adalah *problem solving* atas masalah yang timbul sebelum dan setelah lahirnya regulasi tersebut. Hal ini juga menjawab permasalahan

mengapa masalah terkait ketenagakerjaan tetap ada meski UU Ketenagakerjaan tersebut sudah lahir.

Masyarakat sudah memahami dengan jelas setiap ketentuan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pernyataan tersebut bisa dikeluarkan karena Menakertrans yang menyebutkan setiap kalangan masyarakat terutama kalangan pengusaha, serikat pekerja/serikat bisa memberikan sebanyak mungkin saran, masukan dan kajian terhadap penyempurnaan dan revisi UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui tiga pihak yaitu Menakertrans, LIPI dan LKS Tripartit. Tanggapan masyarakat menunjukkan bahwa menerima dengan baik UU tersebut ditunjukkan dengan adanya niat untuk perbaikan regulasi tersebut. LKS Tripartit masih terbilang jarang terdengar ditelinga masyarakat yang merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Konsolidasi tersebut dilakukan dengan LKS Tripartit demi memperkuat peranannya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, menarik investasi dan penciptaan industri yang lebih bagus.