

## BAB II

### PEMBAHASAN

#### A. Tinjauan Tentang Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja

Zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut dengan “white collar” (berkerah putih).<sup>10</sup> Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara blue collar dengan white collar dengan memberikan kedudukan dan status yang berbeda untuk memecah belah golongan Bumiputra. Orang-orang white collar dikatakan adalah orang-orang yang pantang melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar, sedangkan orang-orang blue collar adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan “budak” yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang white collar.

Telah dikemukakan bahwa hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum. Hukum harus dibedakan dari hak dan kewajiban, yang timbul kalau hukum itu diterapkan terhadap peristiwa konkret. Tetapi kedua-duanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Tatanan yang diciptakan oleh hukum itu baru menjadi kenyataan apabila kepada subyek hukum diberi hak dan dibebani kewajiban.<sup>11</sup> Pekerja atau buruh merupakan

---

<sup>10</sup> Zaeni Asyhadi, 2008, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo, Jakarta, hlm. 19-20.

<sup>11</sup> Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 51.

bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (perseorangan, pengusaha, badan hukum) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Tenaga kerja disebut sebagai pekerja atau buruh bila melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja dibawah pimpinan orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak dalam hubungan kerja misalnya tukang semir sepatu atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja atau buruh. Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (aktor) dalam pelaksanaan pembangunan, kiranya perlu meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi ‘pekerja atau buruh’ dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja atau serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 pengertian pekerja atau buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja atau

buruh halus (white collar) dengan pekerja atau buruh kasar (blue collar). Perbedaan pekerja atau buruh dalam Undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja atau buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja atau buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja atau buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan.

#### 1. Pengertian Serikat Buruh atau Serikat Pekerja

Pengertian serikat pekerja atau buruh menurut pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Pengusaha juga orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya. Dan pengusaha juga diartikan perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Demikian pula menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, definisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki pengertian yang sama dengan apa yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan. Ini menunjukkan bahwa kedua Undang-Undang ini memiliki pemahaman yang sama tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dari pengertian Serikat Pekerja dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau buruh memuat beberapa prinsip dasar yakni<sup>12</sup>:

- a. Jaminan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh;
- b. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja atau buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun;
- c. Serikat pekerja atau buruh dapat dibentuk berdasarkan sector usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lisan sesuai dengan kehendak pekerja/buruh;
- d. Basis utama serikat pekerja atau buruh ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Pekerja atau buruh. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Pekerja atau buruh dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Pekerja atau buruh;
- e. Serikat pekerja atau buruh, federasi dan Konfederasi serikat pekerja atau buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat;

---

<sup>12</sup> Lalu Husni, 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 53.

f. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja atau buruh.

## 2. Dasar Hukum Serikat Buruh atau Serikat Pekerja

Pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan untuk turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai harkat martabat manusia. Pada hakikatnya hukum kerja dengan semua peraturan perundang-undangan bertujuan melaksanakan keadilan sosial dengan memberikan perlindungan kepada buruh terhadap kekuasaan pengusaha, dengan sifat pertauran yang memaksa dan memberikan sanksi tegas kepada pengusaha yang melanggar. Dengan sifatnya yang memaksa ikut campur pemerintah, membuat hukum kerja menjadi hukum publik dan privat sekaligus.<sup>13</sup> Ada beberapa dasar hukum, yang menjadikan seseorang dapat aktif berserikat tanpa perasaan takut atau dibatasi oleh pihak manajemen atau pihak-pihak lain. Dasar Hukum Serikat Pekerja yakni:

a. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28. Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 ini (khususnya pasal 28, 28C, dan 28F) memberikan hak kepada seluruh warga Negara untuk berserikat dan berkumpul dan mengeluarkan

---

<sup>13</sup> <https://www.notarisdanppat.com/prinsip-kerja-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia/> diunduh pada tanggal 5 mei 2018, pukul 15:00 WIB

pendapat. Pasal ini banyak dipakai sebagai dasar oleh para buruh untuk mendirikan buruh/pekerja;

- b. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
- c. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi;
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 16/Men/2001 tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 201/Men/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial;
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-06/Men/IV/2005 tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

### 3. Fungsi Serikat Buruh atau Serikat Pekerja

Fungsi Serikat Pekerja/Buruh selalu dikaitkan dengan keadaan hubungan industrial. Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi dan jasa

yang meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Sebagai perwakilan buruh/pekerja maka serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Dalam pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga disebutkan fungsi serikat pekerja dalam hubungan industrial yakni:

“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”.

4. Hak dan Kewajiban Serikat Buruh atau Serikat Pekerja Berdasarkan pengertiannya Serikat Pekerja/Serikat Buruh diberikan jaminan, seperti yang diatur pada Pasal 25-29, dan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.

a. Hak Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja/buruh tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja/buruh mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Beberapa hak-hak pekerja sebagai berikut: Hak atas upah, Hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, Hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimuka hukum, Hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing-masing, dan Hak untuk mengemukakan pendapat. Hak-hak pekerja ini hanya ada sewaktu seseorang menjadi pekerja, hak ini melekat pada mereka yang bekerja.

- 1) membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- 2) mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- 3) mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;



- 4) membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- 5) melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 6) Dapat berafiliasi dan atau bekerja sama dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh internasional atau organisasi internasionalnya lainnya.

Ketika si pekerja sudah tidak menjadi pekerja/buruh lagi, hak-hak yang pernah ada padanya secara otomatis menjadi hilang.

#### b. Kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Timbulnya kewajiban bagi seorang adalah ketika seorang melakukan suatu kesepakatan dan didalamnya termuat hak dan kewajiban, ketika hak itu sudah menjadi keharusan yang diperoleh, begitu juga dengan kewajiban. Kewajiban adalah keharusan yang wajib dan harus ditaati tanpa kecuali, karena saling keterikatannya antara hak dan kewajiban itulah yang mendasari mengapa setiap kita menuntut hak, kitapun jangan sampai lalai terhadap kewajiban. Kewajiban sebagai pekerja telah terbagi dalam tiga bagian penting, yaitu:

- 1) Kewajiban ketaatan adalah kewajiban yang dibebankan kepada pekerja/buruh untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan atau telah disepakati oleh pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha;
- 2) Kewajiban konfidensialitas adalah merupakan salah satu bentuk kewajiban yang diberikan kepada pekerja, dalam artian pekerja

mempunyai kewajiban dalam hal untuk dapat menjaga rahasia perusahaan;

- 3) Kewajiban loyalitas, loyalitas pekerja terhadap organisasi memiliki makna kesediaan pekerja untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pekerja/buruh untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pekerja terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pekerja merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat si pekerja bergabung untuk bekerja.
- 4) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- 5) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- 6) Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

#### 5. Hak Serikat Buruh atau Serikat Pekerja Yang di PHK

Setiap pekerja/buruh memiliki hak-hak pada saat mereka di PHK oleh pengusaha baik yang tertera dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun menurut Undang-Undang terkait. Pekerja/buruh mempunyai hak-haknya diantaranya: Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Ganti Kerugian. Uang Pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya

disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Uang Ganti Kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan.<sup>14</sup>

Hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian yang terdiri dari: Upah pokok, Segala macam tunjangan yang diberikan buruh secara berkala dan secara teratur, Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja dengan cumacuma apabila catu harus dibayar oleh pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja, Penggantian perumahan secara cumacuma yang besarnya ditetapkan 10% dari upah berupa uang, Penggantian untuk pengobatan dan perawatan yang diberikan secara cumacuma yang besarnya ditetapkan 5% dari upah pekerja berupa uang.

Alasan yang menyebabkan pekerja/buruh yang di PHK tidak mendapatkan haknya diantaranya:

a. bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai

---

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000, Hlm. 135.

dengan ketentuan Pasal 154 Ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 Ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.

b. Pekerja melakukan kesalahan berat, misalnya:

- 1) Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- 2) Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan c. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aktif lainnya dilingkungan kerja;
- 3) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
- 4) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja;
- 5) Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang;
- 6) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 7) Dengan cerobah atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- 8) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;

9) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan atau perjanjian kerja bersama.

#### 6. Organisasi/Serikat Buruh

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya (UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 17). Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan dimaksud sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja/buruh di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2007. (Jakarta: RajaGrafindo, 2008). Hlm.37

Dengan demikian jelaslah bahwa keberadaan serikat pekerja/buruh sangat penting dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh memuat beberapa prinsip dasar yaitu:

- a. Serikat buruh, dibentuk atas kehendak bebas/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun;
- b. Jaminan bahawa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh;
- c. Basis utama serikat pekerja/buruh ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat mengembangkan diri dalam Federasi Serikat Pekerja/Buruh. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Pekerja/Buruh dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh;
- d. Serikat pekerja/buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh;
- e. Serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor DEPNAKER setempat untuk dicatat;
- f. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh.

Tugas yang diemban oleh serikat pekerja/buruh menjadi semakin berat seiring dengan kebebasan pekerja/buruh untuk mengorganisasikan dirinya, yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif pekerja/buruh tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya.

## **B. Pemberian Pengupahan Sesuai Dengan Upah Minimum**

### **1. Pengertian Upah**

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang 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.<sup>16</sup>

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Hasibuan mengatakan:

*“upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning), yang diterima buruh atau pegawai (Tenaga Kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.”<sup>17</sup>*

---

<sup>16</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), Edisi Revisi, hlm.148.

<sup>17</sup> Zaenal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung, hlm. 86.

Pengertian upah menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Pasal 1601:

*“Untuk menghitung upah seharusnya yang ditetapkan dalam uang, maka bagi pemakaian bab ini, satu hari ditetapkan atas sepuluh jam, satu minggu atas enam hari, satu bulan atas dua puluh lima hari dan satu tahun atas tiga ratus hari.”*

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan pasal 1 angka 30 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 perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa:

*”Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”<sup>18</sup>*

---

<sup>18</sup> Asri Wijayanti, 2010 *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta Cet ke-2, hlm. 107.



Penerima upah adalah buruh. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam Peraturan Perundang-undangan.<sup>19</sup>

Upah adalah kisaran nilai nominal upah untuk setiap kelompok jabatan. Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan dalam organisasi pekerjaan. Analisa jabatan adalah proses metode secara sistematis untuk memperoleh data jabatan, mengolahnya menjadi informasi jabatan yang dipergunaan untuk berbagai kepentingan program kelembagaan, ketatalaksanaan dan manajemen sumber daya manusia.<sup>20</sup> imbalan atas pekerja atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah pemerintah orang lain yaitu simajikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah dan pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut,

---

<sup>19</sup> Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta:PT Indeks,2009) hlm. 29.

<sup>20</sup> Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, Hlm. 79.

pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan itu meliputi:<sup>21</sup>

- a. Upah Minimum;
- b. Upah Kerja Lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- e. Upah 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.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah:

*“Hak pekerja/buruh yang diteima dan ditanyakan 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 atau jasa yang telah dilakukan”.*

---

<sup>21</sup> Lalu Husni, *op.cit.* hlm. 148

## 2. Dasar Hukum Penetapan Upah Bagi Pekerja di Indonesia

Segala hal yang berkenaan dengan upah dibahas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mulai pasal 88 sampai dengan 98. Adapun dasar hukumnya dibawah adalah penjabaran secara mendetail tentang pengupahan yaitu:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- b. Keputusan Menteri Nomor 49 Tahun 2004 tentang Strukur Dan Skala Upah;
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Penangguhan Upah Minimum;
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

## 3. Jenis-jenis Upah

Adapun jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut:

### a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering disebut upah uang (money wages)

sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata (Real Wages)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Ada kalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang *in natura* tersebut.

c. Upah hidu

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

d. Upah minimum (Minimum Wages)

Sebagaimana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam 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 buruh itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhankebutuhan hidup buruh tersebut dan keluarganya, walaupun dalam arti sederhana.

e. Upah wajar (Fair wages)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relative 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 diantara mereka. Upah wajar ini tentunya bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya.<sup>22</sup>

Upah wajar sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:<sup>23</sup>

- 1) Kondisi negara pada umumnya;
- 2) Nilai upah rata didaerah dimana perusahaan itu 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.

#### 4. Tinjauan Umum Tentang Upah Minimum

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 102.

<sup>23</sup> Zaenal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 91.

a. Pengertian Upah Minimum

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum:

- 1) Pasal 1 (ayat 1) upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.
- 2) Pasal 1 (ayat 2) Upah Minimum Provinsi selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
- 3) Pasal 1 (ayat 3) Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota.
- 4) Pasal 1 (ayat 4) Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya disingkat UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di satu Provinsi.
- 5) Pasal 1 (ayat 5) Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah Kabupaten/Kota.

Upah Minimum Regional adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada para pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Setelah tenaga kerja atau buruh memberikan tenaga secara maksimal dalam proses memproduksi barang dan jasa yang diminta

oleh majikan atau perusahaan, maka hak tenaga kerja adalah mendapatkan upah untuk mewujudkan kesejahteraan hidup dirinya bersama keluarga, dalam kenyataan yang berlaku di negara kita upah yang diberikan secara umum atau kebanyakan upah yang diterima adalah “Upah Minimum” yaitu suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota,
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Upah minimum sebagaimana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pemberian pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan

pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut perundang-undangan yang berlaku.<sup>24</sup>

Penetapan upah minimum perlu mempertimbangkan beberapa hal secara komprehensif. Dasar pertimbangan menurut Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-01/MEN/1999 sebagai berikut:

- 1) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dengan mempertimbangkan:
  - a) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
  - b) Indeks Harga Konsumen (IHK);
  - c) Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan;
  - d) Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
  - e) Kondisi pasar kerja;
  - f) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.
- 2) Untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK), disamping mempertimbangkan butir 1 di atas juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan secara sektoral.

Terhadap perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-226/MEN/2000 juga mengaturnya di

---

<sup>24</sup> Lalu Husni, *op.cit.* hlm. 149



dalam Pasal 19 ayat (2) yang menentukan “Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum diajukan kepada Gubernur melalui Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja/Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Propinsi.

Permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum dimaksud di atas tidaklah serta merta dapat disetujui oleh Gubernur. Didalam Pasal 20 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-226/MEN/2000 dinyatakan bahwa “Berdasarkan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum, Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan atas biaya perusahaan yang memohon penangguhan.”

Selanjutnya Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum berdasarkan audit dari Akuntan Publik. Apabila permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum disetujui oleh Gubernur, maka persetujuan tersebut berlaku untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun. Atau dengan kata lain, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan yang tata caranya diatur dengan keputusan Menaker. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan

wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

b. Tujuan Penetapan Upah Minimum

Adapun tujuan dari penetapan upah minimum sebagai berikut:

- 1) Menghindari atau mengurangi persaingan yang tidak sehat sesama pekerja dalam kondisi pasar yang surplus, sehingga mereka bersedia menerima upah dibawah tingkat kelayakan.
- 2) Menghindari atau mengurangi kemungkinan eksploitasi pekerja oleh pengusaha yang memanfaatkan kondisi pasar untuk akumulasi keuntungan.
- 3) Sebagai jaring pengaman untuk menjaga tingkat upah karena satu dan lain hal jangan turun lagi.
- 4) Mengurangi tingkat kemiskinan absolut pekerja, terutama bila upah minimum tersebut dikaitkan dengan kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya.
- 5) Mendorong peningkatan produktifitas baik melalui perbaikan gizi dan kesehatan pekerja maupun melalui upaya manajemen untuk memperoleh kompensasi atas peningkatan upah minimum.
- 6) Meningkatkan daya beli masyarakat yang pada gilirannya akan mendorong pertumbuhan ekonomi secara umum.
- 7) Menciptakan hubungan industrial yang lebih aman.

Maksud besar penetapan upah minimum ini adalah memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dalam situasi tawar dengan pengusaha yang kurang menguntungkan. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan suasana yang berkeadilan diantara pengusaha dan pekerja.

c. Pengertian Upah Minimum Propinsi/Kabupaten/Kota

Menurut Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 tentang perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 tentang upah minimum, upah minimum propinsi adalah upah yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu propinsi. Besarnya upah minimum untuk setiap wilayah propinsi atau kabupaten atau kota tidak sama karena tergantung nilai kebutuhan hidup minimum (KHM) di daerah bersangkutan.

5. Tugas Dewan Pengupahan di Provinsi dan Kabupaten Kota

Upah minimum muncul dari usulan dan pembahasan dan yang dilakukan oleh dewan pengupahan, baik tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Secara yuridis dewan pengupahan diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

a. Tugas Dewan Pengupahan Provinsi

- 1) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka:
  - a) Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP);
  - b) Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektorial (UMS);

c) Penerapan sistem pengupahan ditingkat Provinsi.

2) Menyiapkan Bahan Perumusan Pengembangan Sistem Pengupahan Nasional. Dalam melaksanakan tugasnya, Depeprov (Dewan Pengupahan Provinsi) dapat bekerja sama baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.

b. Tugas Dewan Pengupahan Kabupaten

1) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka:

a) Pengusulan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).

b) Penerapan sistem pengupahan ditingkat Kabupaten/Kota.

2) Menyiapkan Bahan Perumusan Pengembangan Sistem Pengupahan Nasional. Dalam melaksanakan tugasnya, Depekab/Depeko (Dewan Pengupahan Kabupaten/Dewan Pengupahan Kota) dapat bekerja sama baik dengan instansi pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.<sup>25</sup>

### **C. Tindakan Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja Dalam Mencegah Pemberian Pengupahan Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum dan Kendala Yang Dihadapi**

---

<sup>25</sup> Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

1. Upaya Yang Dilakukan Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja Dalam Mencegah Pemberian Pengupahan Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Kabupaten Sleman.

Peranan Serikat Buruh/Serikat Pekerja dalam Mencegah Pemberian Pengupahan yang Tidak Sesuai dengan Kebijakan Pengupahan Pemerintah demi Terwujudnya Kepastian Hukum Bagi Pekerja pada hakekatnya belum berjalan maksimal. Implementasi dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan masih terbilang rendah sehingga menyebabkan masih sering terjadi pelanggaran terhadap kebijakan pengupahan yang dilakukan perusahaan. Penyelesaian terhadap pelanggaran kebijakan pengupahan sendiri dirasa belum menyeluruh. Sidang dewan pengupahan yang menetapkan standar kebutuhan hidup layak, cenderung bagai dua mata pisau yang tajam ke bawah tetapi tumpul ke atas hal tersebut disebabkan oleh tumpang tindih peraturan yang disatu sisi memberikan jaminan kepada serikat buruh tetapi disisi lain memberikan lampu hijau bagi pengusaha untuk menagguhkannya.

Objektifitas dalam menghukum perusahaan yang membayar upah dibawah upah minimum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berlaku masih rendah apabila melihat apa yang terjadi sekarang ini. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 telah berfungsi dan belum maksimal dalam meminimalisir pelanggaran terhadap kebijakan pengupahan yang terjadi melalui rapat dewan pengupahan provinsi juga kurang optimal dalam mencegah penyalahgunaan keputusan menteri 231/men/2003 tanggal 31

oktober 2003 tentang tata cara penangguhan upah minimum, mengingat banyak sekali penyalahgunaan terhadap peraturan tersebut untuk menghindar dari ketentuan Upah Minimum Provinsi.

Kebijakan Pengupahan yang telah berfungsi secara terstruktur melalui pengawasan internal yang dilakukan serikat buruh dan eksternal yang dilakukan pemerintah akan lebih berfungsi apabila disandingkan dengan peningkatan kesadaran pengusaha akan kebutuhan hidup layak para pekerjanya demi perbaikan kesejahteraan hidup pekerja. Selain itu kebijakan upah minimum regional (UMR) merupakan kebijakan yang wajib ditaati oleh setiap perusahaan di Indonesia, termasuk semua perusahaan di Sleman. Besarnya upah minimum disetiap daerah berbeda-beda tergantung sumber daya manusia, potensi dan kemajuan ekonomi daerah serta daya saing suatu daerah dengan daerah lain. Kewajiban bagi setiap perusahaan untuk melaksanakan kebijakan upah minimum regional berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2009 tentang Ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1).<sup>26</sup>

Para pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89, namun apabila pengusaha ternyata tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka dapat memohon penangguhan yang tata caranya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

---

<sup>26</sup> Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal.39

Menurut Fajar Yulianto yang merupakan Supervisor Humas Serikat Buruh Sleman, pemberian pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peran serikat pekerja dalam penetapan upah minimum yaitu serikat pekerja menjadi wakil dari anggotanya, hal ini diperlukan apabila pekerja tidak mempunyai kemampuan dalam melakukan negosiasi, perundingan atau penetapan keputusan dalam tingkat upah, jam kerja, kondisi kerja dan masalah keamanan kerja. Oleh karena itu serikat pekerja diperlukan untuk melakukan perundingan dengan perusahaan.

Selain itu menurut Fajar Yulianto yang merupakan Supervisor Humas Serikat Buruh Sleman, serikat pekerja mempunyai kekuatan *bargaining* dalam perundingan kolektif dengan perusahaan guna mendapatkan kesepakatan dalam penetapan upah minimum serta bersedia mendukung manajemen untuk mengajukan penanggungan pelaksanaan upah minimum kepada pemerintah. Selain itu serikat pekerja juga dapat melakukan aksi penolakan terhadap upah minimum yang ditetapkan pemerintah maupun perusahaan yang dianggap masih jauh dari pemenuhan hidup para pekerja/buruh. Serikat pekerja juga melakukan survei untuk menghitung nilai kebutuhan buruh dan keluarganya atau mengenai konsep komponen kebutuhan hidup layak (KHL), hasil survei tersebut digunakan oleh serikat pekerja sebagai salah satu pedoman yang akan dibawa ke Dewan Pengupahan untuk menentukan upah minimum.

Selanjutnya menurut Fajar Yulianto yang merupakan Supervisor Humas Serikat Buruh Sleman, serikat pekerja menyatukan kepentingan dan hak pekerja dengan satu suara bulat untuk menyuarakan aspirasi para pekerja agar perusahaan memberikan upah yang wajar dan layak. Peran lain serikat pekerja adalah membuat perjanjian mengenai penetapan upah yang layak dengan perusahaan serta mengawasi apakah upah diberikan sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati bersama.

## 2. Kendala Yang Dihadapi Serikat Buruh Atau Serikat Pekerja Dalam Mencegah Pemberian Pengupahan Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Kabupaten Sleman

Serikat pekerja juga adalah organisasi yang kompleks, dengan segala aturan dan struktur yang mereka miliki. Pemimpin/pengurus yang mereka pilih bisa dengan silih berganti tetapi nilai organisasi tetap sama. Peran pemimpin mengubah organisasi, ini adalah suatu fakta yang benar. Karena bagaimanapun juga karakteristik paternalistik juga dianut dalam pola kepemimpinan didalam organisasi serikat buruh. Anggota berubah karena memiliki pemimpin yang kuat. Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari oleh dan untuk pekerja serta dibiayai oleh mereka sendiri. Serikat pekerja adalah organisasi representasi, organisasi yang mewakili, artinya anggota mengambil peranan penting dalam organisasi dan pergerakan organisasi serikat pekerja. Dukungan yang mereka berikan adalah dalam bentuk partisipasi dan kontribusi yang aktif dan luas.

Menurut Fajar Yulianto yang merupakan Supervisor Humas Serikat Buruh Sleman, menyatakan bahwa tidak mudah menjadi pemimpin serikat pekerja di Indonesia, karena banyak tantangan yang tidak hanya datang dari pihak



manajemen tetapi juga anggota itu sendiri. Membangun hubungan industrial ditempat kerja adalah tidak mudah, terutama nilai-nilai akan hak asasi pekerja, khususnya hak berorganisasi dan melakukan perundingan, tidak dipahami dengan benar dan baik oleh manajemen atau oleh pekerja itu sendiri. Mereka tidak sadar bahwa hubungan kerja saat ini tidak hanya sekedar majikan-bawahan (master-servant) atau antara manajemen dan karyawan yang sekedar diupah (dan menjadi “asset” perusahaan!). Pola-pikir ini jugalah yang sepertinya selalu menjadi hal mendasar kerusakan hubungan industrial.

Selain itu ada sebuah pergerakan yang sering disebut dengan Union busting (memecah belah) organisasi dilakukan oleh manajemen dengan segala cara, seperti promosi dan dipindah tugaskan, naik pangkat untuk menjadi bagian manajemen, dan lainnya serta yang paling parah adalah ketika pekerja atau mantan pengurus melakukan union busting terhadap organisasinya sendiri. Mereka mau melakukan apa saja untuk mendapatkan keinginan mereka, serikat pekerja dijadikan kendaraan untuk mencapainya sesuatu dan lebih berubah dengan cepat menjadi “melawan” organisasi.

Menurut Fajar Yulianto yang merupakan Supervisor Humas Serikat Buruh Sleman, bicara serikat pekerja adalah bukan mencari kekuasaan, tetapi bagaimana serikat pekerja telah memberikan hal yang baik bagi pekerjaan dan seperti disebutkan diatas bahwa tidak semua pekerja mengetahui bahwa serikat pekerja adalah hak melekat bagi pekerja dan bahkan mereka juga tidak percaya bahwa serikat pekerja membuat mereka menjadi kuat, oleh karena itu banyak sekali jumlah pekerja yang belum terorganisir dalam serikat pekerja. Hal tersebut disebabkan oleh banyaaknya isu-isu yang menjadi kendala besar terhadap serikat pekerja:

- a. Propaganda Anti serikat pekerja (union-busting) oleh pengusaha ataupun bahkan dari pemerintah sendiri;
- b. Potret negatif serikat pekerja dan aktifitasnya;
- c. Konsep palsu tentang serikat pekerja yang mengakibatkan keragu-raguan antar pekerja sehubungan dengan serikat pekerja dan fungsi serta peranannya;
- d. Masih banyak serikat pekerja yang hanya berdiri karena keinginan pemerintah dan pengusaha sebagai maksud untuk “melaksanakan” konvensi ILO tentang kebebasan berserikat dan berorganisasi;
- e. Masih adanya larangan bagi pegawai pemerintah untuk mendirikan serikat pekerja atau bergabung dengan serikat pekerja yang ada.

Hal tersebut diatas mempunyai andil atau peranan dalam mengecilkan arti menjadi anggota serikat pekerja lebih dari manfaat yang didapat dari menjadi anggota. Disamping hal itu menurut Fajar Yulianto yang merupakan Supervisor Humas Serikat Buruh Sleman, ada faktor internal atau eksternal yang juga bisa mempengaruhi kondisi serikat pekerja.

- a. Permasalahan Internal.

Secara keseluruhan permasalahan internal timbul oleh karena tindakan yang egois dari para anggota dan pemimpinnya dimana mereka mempunyai nilai yang rendah pada komitmen dan loyalitas akan idealisme serikat pekerja dan pencapaian tujuan negara/bangsa.

- 1) Keanggotaan

Kurangnya keanggotaan adalah salah satu permasalahan serius yang dihadapi oleh banyak serikat pekerja. Kita memahami bahwa serikat pekerja dengan total keanggotaan akan memberikan kekuatan yang efektif dalam proses negosiasi. Serikat pekerja yang hanya memiliki separo atau bahkan kurang dari separo jumlah keanggotaan dalam tempat kerja akan sangat lemah dan tidak efektif.

2) Anggota tidak menghadiri pertemuan organisasi

Kurangnya pengetahuan dan tidak tertanam dalam pikiran anggota akan pentingnya pertemuan organisasi mengakibatkan mereka tidak hadir dalam pertemuan. Hal tersebut bisa diatasi dengan menerbitkan surat kabar, bulletin atau juga bisa dengan melalui seminar/workshop.

3) Rendahnya pengetahuan antar anggota dan pemimpin serikat pekerja yang dipilih

Pemimpin serikat pekerja harus terlatih dan trampil dalam mengatur organisasinya secara efektif, professional dan efisien. Mereka harus terlatih dan trampil dalam: undang-undang hubungan industrial, peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang serikat pekerja, peraturan dan undang-undang jaminan social, Konvensi ILO, Prosedu perselisihan perburuhan, Prosedur penyampaian pengaduan atau keluhan, Hak-hak serikat pekerja dan pekerja dan hal-hal lainnya yang mendukung kemampuannya dalam memimpin serikat pekerja. Terlengkapinya dengan kemampuan tersebut memungkinkan mereka

untuk lebih percaya diri dan cerdas membawa setiap keluh kesah anggota pada tempat pengaduan yang tepat dan mendapat kesuksesan dalam tataran lebih tinggi sehingga penyelesaian tersebut menjadi efektif.

#### 4) Iuran anggota

Sumber utama keuangan serikat pekerja harus berasal dari anggota yaitu iuran (prinsip mandiri), yang dikumpulkan secara teratur baik bulanan ataupun tahunan. Sumber uang juga bisa berasal dari bantuan anggota bila mereka mendapatkan revisi upah ataupun bonus. Tetapi kenyataannya iuran yang didapat sangat kecil dan jenjang distribusi yang sangat panjang atau bahkan tidak lancar. Masih banyak yang bergantung akan bantuan dari manajemen/pengusaha ataupun bantuan dari organisasi asing (donatur) baik untuk kegiatan yang spesifik bahkan untuk kelangsungan hidup harian dari organisasi itu. Secara umum serikat pekerja mempunyai kesulitan dalam menaikan iuran anggota atau bahkan mengumpulkan iuran yang sangat kecil itu. Ada beberapa serikat pekerja berpendapat bahwa bila iuran anggota dinaikkan anggota akan keluar atau pindah ke serikat pekerja yang mempunyai iuran lebih rendah. Anggota juga berpendapat bahwa mereka tidak bisa (belum) melihat manfaatnya dengan membayar iuran karena tidak ada pelaporan yang jelas tentang keuangan serikat pekerja.

#### 5) Anggota perempuan

Anggota perempuan juga menjadi tantangan dalam serikat pekerja, mereka berpendapat bahwa serikat pekerja didominasi oleh laki-laki dan tempat mereka hanya dirumah. Mereka tidak mudah untuk mendapatkan kesempatan dalam berperan serta di setiap kegiatan serikat pekerja. Aktifis laki-laki juga tidak melibatkan anggota perempuan untuk lebih aktif, dimana mereka berpikir bahwa anggota perempuan akan mengganggu “kerajaannya”. Untuk mencapai tujuan dan hak-haknya dalam serikat pekerja anggota perempuan harus berpartisipasi secara aktif di setiap kegiatan serikat pekerja seperti; pertemuan anggota, pendidikan, pelatihan, seminar dan sebagainya.

6) Pemimpin serikat pekerja kuning (yellow unionism)

Pemimpin serikat pekerja yang dikontrol dan dimanipulasi oleh manajemen. Ini adalah suatu “penyakit”, dimana mereka menjual anggotanya sebagai suatu komoditi. Hal tersebut adalah salah satu tujuan untuk menaklukan keberadaan serikat pekerja. Anggota harus selalu waspada pada setiap perkembangan yang terjadi dan menghentikannya sejak awal mula bahwa serikat pekerja bukanlah halangan dan menjadi alat dari manajemen.

b. Permasalahan eksternal

1) Rendahnya kerjasama dan komunikasi manajemen/pengusaha

Permasalahan pekerja tidak akan terselesaikan bila manajemen menolak bekerjasama dengan serikat pekerja. Pengetahuan yang sempit dan propaganda anti serikat pekerja mempengaruhi manajemen dalam

hubungan dengan serikat pekerja. Kita harus selalu mengingat bahwa hubungan serikat Long-Term pekerja/pekerja dengan manajemen adalah Relationship-Hubungan Jangka Panjang.

## 2) Pemerintah

Pemerintah juga menganggap bahwa serikat pekerja adalah pergerakan anti pemerintah, hal ini memberikan halangan yang besar bagi hubungan antara serikat pekerja dengan pemerintah. Sikap pemerintah yang terlalu memihak pemilik kepentingan (dalam hal ini manajemen/pengusaha) memungkinkan mereka untuk tidak lagi bersikap sebagai regulator pada setiap perselisihan perburuhan.

## 3) Masyarakat

Hal ini telah menjadi norma bahwa masyarakat menuduh serikat pekerja menciptakan inflasi di dalam negara, karena tuntutan mereka terhadap perbaikan kondisi dan syarat-syarat kerja, upah yang adil, kebutuhan akan makanan dan minuman yang layak, kebutuhan pakaian, kebutuhan perumahan, perawatan waktu sakit dan pendidikan. Masyarakat berharap para pekerja harusnya sudah puas dengan keadaan minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah/pengusaha.

## 4) Pekerja imigran (pekerja asing)

Globalisation memungkinkan para pekerja imigran (asing) untuk masuk dengan mudah di pasar kerja negara kita dan mengharuskan kita berkompetisi dengan mereka untuk merebut pasar tersebut. Hal tersebut

memungkinkan pekerja lokal akan tersingkir dan atau makin murah (cheap labour force) upahnya.

Permasalahan-permasalahan tersebut diatas merupakan permasalahan yang sering terjadi dan menjadi kendal yang dihadapi serikat buruh, baik dalam memperjuangkan hak-hak buruh maupun mencegah pemberian pengupahan yang tidak sesuai dengan upah minimum provinsi Menurut Fajar Yulianto yang merupakan Supervisor Humas Serikat Buruh Sleman.

Menurut penulis mengenai standarisasi pemberian pengupahan yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) tidak terlepas dari adanya aturan normatif yang bersifat dualisme didalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disatu sisi mengenai pengupahan sudah secara eksplisit melindungi pekerja/buruh dalam hal penghidupan yang layak melalui kebijakan upah minimum yang dibuat oleh pemerintah kususnya dalam hal ini Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten Kota berdasarkan sektornya masing-masing, namun disisi lain Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan yang lebih rijit diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP-226/MEN/2000. Permohonan penangguhan tersebut diajukan kepada Gubernur melalui kepala kantor wialayah departemen tenaga kerja, namun permohonan tersebut tidak serta merta dapat disetujui oleh Gubernur. Karena Gubernur dapat meminta akuntan publik untuk memeriksa keadaan keuangan dari pengusaha yang memohon guna

pembuktian ketidak mampuan perusahaan menjalankan pelaksanaan upah minimum. Disamping itu serikat buruh/pekerja yang bertugas untuk menjunjung pencapaian hak-hak dari pekerja yang layak dan adil juga turut melakukan survei untuk menghitung nilai kebutuhan buruh dan keluarganya atau mengenai konsep komponen kebutuhan hidup yang layak (KHL), yang mana hasil survei ini sebagai salah satu pedoman yang akan dibawa ke dewan pengupahan untuk menentukan upah minimum. Kemudian dewan pengupahan yang telah dibentuk oleh pemerintah provinsi atau kabupaten kota setelah menerima usul dan mengkaji mengenai pengupahan di daerah tersebut maka baik didalam tugasnya memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur, Bupati atau Wali Kota dalam rangka pengusulan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan.

Keseluruhan hal tersebut diatas merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari permasalahan pemberian upah yang tidak sesuai dengan upah minimum sehingga peran dari serikat pekerja itu sendiri tidak dirasa begitu menunjang pembelaan hak-hak pekerja karena upah minimum tidak terlepas dari pemerintah sebagai pihak ketiga yang seharusnya turut serta aktif mengawasi secara berkala untuk mencapai kehidupan yang layak bagi pekerja. Demi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja merupakan tanggung jawab pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja.